PSC·CFP

ANNUAL REPORT

90

Canada

A summary of this report is available in Braille, large print and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1991
Cat. No. SC 1-1990
ISBN 0-662-58382-5

Printed on
recycled paper

ANNUAL REPORT

90

91-04744/

The Honourable Robert de Cotret, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1990.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours sincerely,

Robert Giroux
Chairman

Gilbert Scott
Commissioner

Ginette Stewart
Commissioner

TABLE OF CONTENTS

HIGHLIGHTS	**6**
THE COMMISSION AT A GLANCE	**8**
INTRODUCTION	**11**
TRENDS: APPOINTMENTS AND SEPARATIONS	**15**
RECRUITMENT	15
APPOINTMENTS *WITHIN* THE PUBLIC SERVICE	16
SEPARATIONS	16
STAFFING THE PUBLIC SERVICE	**19**
DELEGATED STAFFING	19
RECRUITMENT	20
SERVICE TO DEPARTMENTAL CLIENTS	20
MANAGEMENT CATEGORY	**23**
POPULATION PROFILE	23
APPOINTMENTS	23
DEPARTURES	23
SEPARATIONS STUDY	23
INITIATIVES	25
EMPLOYMENT EQUITY	**29**
EMPLOYMENT EQUITY IN PROGRESS: IMPROVING THE WORKING CLIMATE	29
SPECIAL MEASURE PROGRAMS	30
WOMEN	31
OFFICIAL LANGUAGES	**35**
NATIONAL CAPITAL REGION	35
QUEBEC (EXCLUDING NCR)	35
WORKFORCE ADJUSTMENT	**39**
LEARNING THROUGH EXPERIENCE	**47**
PERSONNEL EXCHANGE PROGRAMS	47
PERSONNEL DEVELOPMENT PROGRAMS	48
TRAINING	**51**
LANGUAGE TRAINING CANADA (LTC)	51
TRAINING AND DEVELOPMENT CANADA (TDC)	52
CHECKS AND BALANCES	**55**
AUDIT	55
APPEALS	55
INVESTIGATIONS	56
THE PREVENTIVE ROLE OF APPEALS AND INVESTIGATIONS	57
ANNEX I - OPPORTUNITIES FOR ADVANCEMENT PREJUDICIALLY AFFECTED	58
ANNEX II - RELEASE OR DEMOTION FOR INCOMPETENCE OR INCAPACITY	58
APPENDIX - REPORT ON THE ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE *ACT*	**61**
TECHNICAL NOTES	**S5**
TABLES	**S8**
GLOSSARY	**S75**
OFFICES OF THE COMMISSION	**S81**

HIGHLIGHTS

Population of the Public Service

- As of December 31, 1990, there were 218 328 employees working for the Public Service under the *Public Service Employment Act*, an increase of 3 834 from 214 494 in 1989.

Appointments

- Increase of 8 576 in the total number of appointments *to* and *within* the Public Service (108 409 in 1990, compared to 99 833 in 1989).
- Steady increase in the number of appointments *to* the Public Service (11 609 in 1990, compared to 9 963 in 1989, 9 443 in 1988 and 8 982 in 1987).
- Appointments of recent university graduates to officer level positions accounted for 13.2% of all appointments *to* the Public Service. 39.6% of these appointments resulted from the 1989 Post-Secondary Recruitment Campaign.
- Increase of 6 886 in the number of appointments *within* the Public Service (96 601 in 1990, compared to 89 715 in 1989).
- Increase of 4 208 in promotions (27 168 in 1990, compared to 22 960 in 1989).

Workforce Adjustment

- Since the Workforce Adjustment Program was announced in May, 1985, 26 659 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 24 769 cases have been resolved; 884 employees still require Commission assistance; 1 006 have been laid off, 194 of whom still have priority for reappointment to the Public Service.

Departures

- Decrease of 1 194 in the number of departures of indeterminate employees, including lay-offs (10 894 in 1990, compared to 12 088 in 1989).

Improvements in the Staffing System

- Based on a recommendation of the Public Service 2000 Task Force on Staffing, Deputy Heads were accorded the authority to further delegate staffing decisions to selected managers within their respective departments.
- Instruments of Delegation were simplified.
- Enhanced range and quality of personnel assessment services.

Management Category

- As of December 31, 1990, there were 4 775 employees in the Management Category, an increase of 143 over the 1989 population of 4 632.
- Increase of 79 in the number of women in the category; 730 in 1990, compared to 651 in 1989. This exceeds the Treasury Board goal, established in 1988, of 678 women by March 31, 1991.

Appeals and Investigations

- Increase of 707 in the number of appealable selection processes (10 017 in 1990, compared to 9 310 in 1989).
- Increase of 2.4% in selection processes actually appealed (15.9% in 1990, compared to 13.5% in 1989).
- Decrease of 1.0% in appeals which were allowed (13.3% in 1990, compared to 14.3% in 1989).
- Increase of 12.8% in investigations cases withdrawn or resolved (51.8% in 1990, compared to 39.0% in 1989).

Designated Groups

- Aboriginal peoples, members of visible minority groups and persons with disabilities encouraged to self-identify in the Management Resources Information System (MRIS).
- Increase in the number of university graduates who applied to the 1990-91 Post-Secondary Recruitment Campaign and who self-identified as members of employment equity groups.
- Availability of job notices to print-handicapped employees through a toll-free Automated Notice System (ANS) Reader Service.
- Women represented 60.7% of long term employment (six months or greater) and 60.6% of short term (less than six months).
- As of December 31, 1990, women made up 44.4% of the Public Service compared to 43.6% in 1989, an increase of 0.8%.
- Increase of 2.4% in the representation of women in officer categories (33.1% in 1990, compared to 30.7% in 1989).

Training

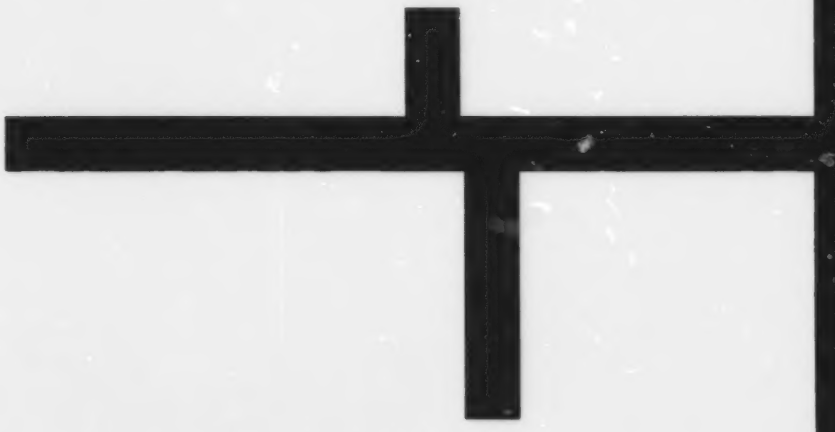
- On April 1, 1990, the Staff Training Program became a special operating agency.
- Increase of 1 572 in the number of participants in Commission staff training courses (13 843 in 1990, compared to 12 271 in 1989).
- Increase of 295 in the number of participants on contracted courses (5 860 in 1990, compared to 5 565 in 1989).
- Increase of 74 in the number of participants on full-time continuous language courses (1 718 in 1990, compared to 1 644 in 1989).
- In cooperation with the Quebec Ministry of Education, offered for the first time, a correspondence course, *Du français sans fautes*.

THE COMMISSIONERS

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*.

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for those aspiring to and those within the Category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, assistance to departments in human resource analysis, employment equity programs, the Career Assignment Program, Interchange Canada and the Business/Government Executive Exchange Program.



Appeals and Investigations Branch

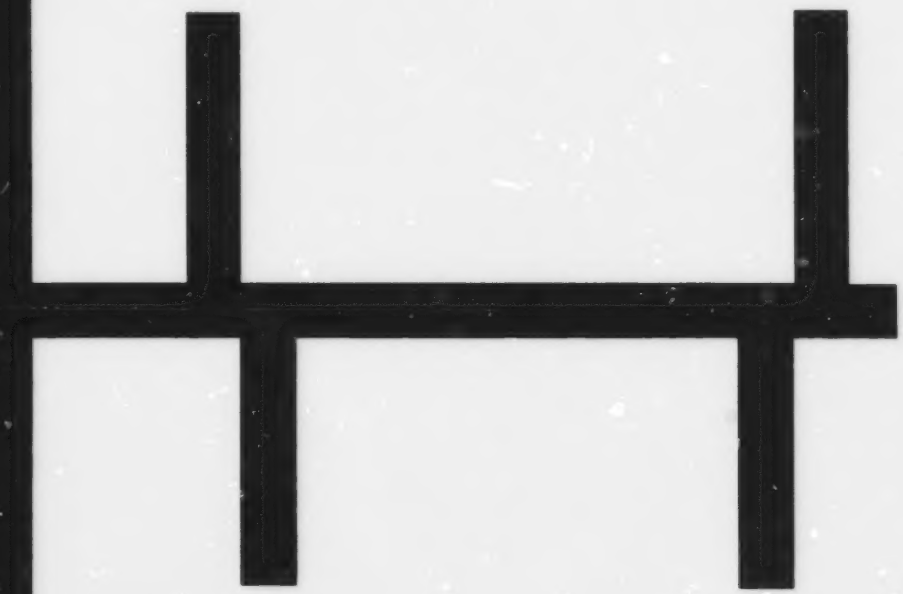
This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits of staffing activities in government departments and agencies to ensure that they are carried out in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Training Programs Branch

This Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the job-related training and development needs of their employees. The training and related services comprise language training and technical, middle management and professional skills training. The training and accreditation of personnel specialists have been delegated to the Commission by the Treasury Board and also form part of this Branch's mandate.



Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

Corporate Management Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial, personnel, information systems, publications and public relations, general administrative services and the conduct of corporate management projects. Program evaluation and internal audit are attached to this Branch for administrative purposes but take functional direction from the Chairman.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides Secretariat and Committee services to the Commission's senior management, coordinates corporate strategic planning, undertakes special policy development projects and administers specific sections of the *Public Service Employment Act*. It also coordinates the Commission's statutory activities in official languages matters. It provides liaison and information concerning the Commission to Members of Parliament, parliamentary committees, and other governments, etc.

INTRODUCTION

On reflection, 1990 has proven to be a pivotal year for the Public Service of Canada as a whole and for the Public Service Commission in particular. The year opened on a decade which is sure to pose considerable challenges at all levels of the Public Service. The Commission, for one, intends to meet these challenges and to play its part to the fullest.

A Public Service focusing on its clients and on service to Canadians: that is the basic message of Public Service 2000 and the policy of renewal in the Public Service outlined by the government in its White Paper in December 1990. Of more specific interest to the Commission is the government's commitment to maintain a parliamentary agency that will continue to monitor and protect the merit principle in staffing in the federal Public Service.

The Commission welcomed a new Chairman and a new Commissioner in the fall of 1990. Following in the tradition of their predecessors and in cooperation with their fellow Commissioner, they continue to work not only to maintain the principles that constitute the Commission's *raison d'être*, but also to seek increasingly effective means of translating these principles into services which meet the needs of a modern Public Service which, within current government policy, is able to meet the expectations of those it is called upon to serve.

FOCUSING ON OUR MISSION

Following the example of Public Service 2000, one of the first initiatives of the new Commission was to reaffirm, in a mission statement, the principles stemming from its mandate. This mission has three basic components: a highly *competent* and *non partisan* Public Service that is *representative* of Canadian society. To this end, positions in the Public Service must be staffed through fair, equitable and transparent processes. Moreover, the Commission must provide impartial recourse and review mechanisms. To enhance the competence of public servants, the Commission also continues to provide training and development programs that effectively meet the changing needs of the entire Public Service.

No organization can fulfil its mission without ongoing employee support of and belief in its values. The Commission will therefore ensure that its activities reflect these values — *integrity*, *quality*, a spirit of *service*, and *respect* for its clients in everything it does.

FOCUSING ON OUR CHALLENGES

Numerous challenges await the Public Service now and in the future. We have only to think of some of the social changes affecting the Commission's activities: the changing composition of the labour force, the ageing of the population in general and the Public Service workforce in particular, the impact of information technology on work methods and skills, and the growing need for enhanced and diversified knowledge. In terms of demographic changes alone, the following factors offer interesting challenges: the shortage of skilled labour in the 1990s, the fact that two out of three public servants will be in the 35-to-54 age bracket in the year 2000, and the increased representation of women and underrepresented groups in the labour force.

Stiff competition among all Canadian employers means that the Public Service must maximize its efforts to attract its fair share of skilled workers, must effectively plan for succession in the management and professional groups where the shortage of employees is likely to be most severe and must take the opportunity to pursue more vigorously its commitment to a Public Service more representative of the society it serves.

The recommendations of the Public Service 2000 task forces and the White Paper strengthen existing staffing policies on recruitment and promotion while stressing the Commission's responsibility to refine the resulting practices and procedures. The Commission intends to pursue its efforts to simplify the staffing system. While recruitment and promotion remain within the ambit of the Commission, deployments would become the responsibility of the employer.

The following pages outline the Commission's initiatives and achievements in the past year. For example, the report discusses the Management Trainee Program, established to recruit and train a part of the next generation of managers; the implementation of a more comprehensive employment equity strategy

designed, among other things, to provide managers with the knowledge and support they need to manage an increasingly diversified workforce; the development of assessment tools tailored to specific position profiles; the strengthening of current practices and the addition of communication tools emphasizing the Commission's preventive role in appeals and investigations; and for training clients, increased access to learning centres equipped with microcomputers, a project whose benefits may be especially significant in the regions.

The coming years will continue to present the Commission with many challenges that will mobilize all of its energies and summon all its creativity. Against the backdrop of the government's policy of renewal in the Public Service, the Commission will base its actions on the four major principles that govern its activities :

- *Staffing according to merit and the equitable treatment of individuals*: Employees are recruited and promoted without favouritism by means of objective selection processes that result in the choice of the best qualified candidate; open to all members of Canadian society, the Public Service must reflect its makeup and must allow equal access for all, without systemic barriers of any kind.
- *Competent employees in a career-oriented Public Service*: Equipped with state-of-the-art assessment tools and techniques, the Commission continues to attract to the Public Service, and to maintain among its workforce, individuals possessing such qualities as adaptability, eagerness to be of service and a sense of motivation; with the help of innovative development programs and services, the Commission seeks to promote opportunities for employees to increase their skills and to meet interesting challenges within the framework of improved career planning.
- *Professionals in human resource management*: To maintain and increase the professionalism of personnel officers, who basically perform an advisory function, the Commission provides the assistance of specialists with the knowledge and skills required to play this leading role; in addition to human resources, it is equally important to give users access to high-quality methods and tools that enable them to make effective human resource management decisions.
- *Transparent processes that allow freedom of action while requiring accountability* : The Commission strives to ensure the transparency and fairness of staffing activities while encouraging the subdelegation of staffing authority within departments; in addition to being empowered, managers become clearly accountable for their decisions. Moreover, the Commission conducts regular audits to ensure full compliance with the merit principle.

Focusing on Cooperation

Given the current environment and challenges of the Public Service and the opportunities for change proposed by Public Service 2000 in the coming years, it is more important than ever for everyone involved in human resources to continue working together in a revitalized spirit of openness and cooperation.

The Commission is already firmly committed to increasing cooperation with its various partners to help them assume the principles and values which are reflected in all of the Commission's activities: with managers, who must accept increasing responsibility for human resource management; with human resource specialists, who will play a more strategic role such as creating a climate of confidence between managers and employees; and with employees and their representatives, who will contribute their fair share in achieving the basic objectives of the Public Service through honest and open dialogue.

Finally, among the tasks the Commission has set for itself, the effective communication of its principles, values, programs and activities represents a challenge to which it is devoting a great deal of attention—hence the special importance of the Annual Report. The ultimate aim of this challenge is greater freedom in day-to-day human resource management, training better tailored to client needs, and better service to clients, thereby contributing to the already considerable competence of the Public Service of Canada, and its reputation for excellence, equity and neutrality.

TRENDS: APPOINTMENTS AND SEPARATIONS

Two major trends were identified from a statistical review of appointments made in recent years: career advancement opportunities and employee mobility have increased in the Public Service; and recruitment activity has returned to approximately the same level as in 1985.

This allays some of the concerns expressed by the Commission in previous annual reports: the need to ensure that the Public Service does not become a static organization offering little opportunity for advancement; and the need to develop qualified replacements for the many public servants who will reach retirement age early in the next century.

RECRUITMENT

With the announcement in 1985 of the government's downsizing program, the number of appointments *to* the Public Service dropped from 11 406 in 1985 to 7 627 in 1986, a decline of 33.1%. However, appointments *to* the Public Service increased slowly but steadily in the following years, reaching 11 609 in 1990.

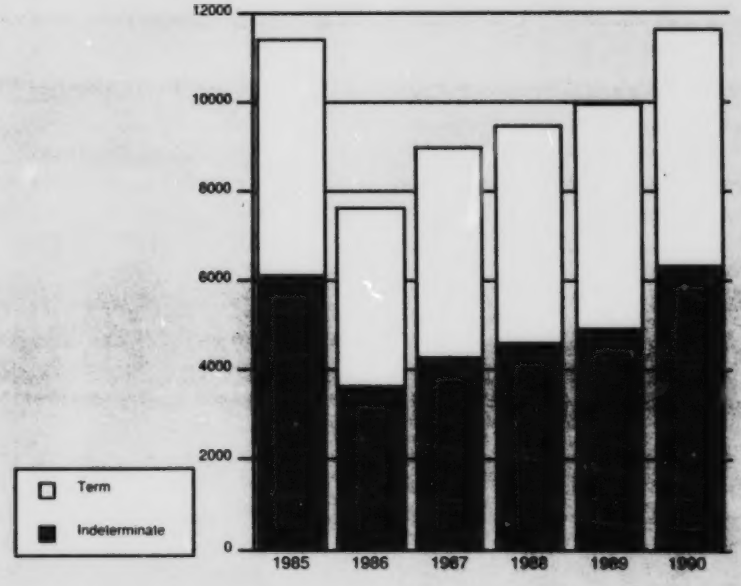
The use of term employment increased in 1986 and 1987 as a result of the downsizing exercise. In 1985, term appointments accounted for 46.2% of all appointments *to* the Public Service; by 1987, this proportion had increased to 52.3%. Thereafter it decreased to where, by 1990, it stood at 45.4%. The Commission takes a positive view of this reduction and considers that the use of indeterminate employment strengthens the principle of a career-oriented Public Service and enhances its ability to attract top-flight candidates.

Although recruitment has increased in recent years, it is nowhere near the levels recorded in the 1970s. In 1974, for instance, over 46 000 people were recruited to positions in the Public Service (including Canada Post). Since the level of recruitment is now considerably lower, it is vital that the Commission not only satisfy the short-term recruitment needs of the Public Service but it must also begin to plan for succession in certain occupational groups where shortfalls may occur such as economists and senior managers.

In 1990, 222 434 people applied to the Public Service compared to 161 046 in 1989. At the end of 1990, the Commission inventory consisted of 39 580 candidates.

The annual Post-Secondary Recruitment (PSR) Campaign is a Commission initiative to attract qualified graduates to the Public Service. Last year, Commission recruiters were at all universities across Canada and received over 14 000 applications from university graduates. After assessment, 4 769 applications were retained. For the 1990 PSR campaign, departments had identified 500 positions in 14 different career areas for which students were eligible to apply.

A **Recruitment by Type of Employment**



In 1990, recent university graduates (1 529) hired for officer-level positions accounted for 13.2% of all external recruitment to the Public Service. The Post-Secondary Recruitment Campaign was responsible for recruiting 39.6% of these graduates.

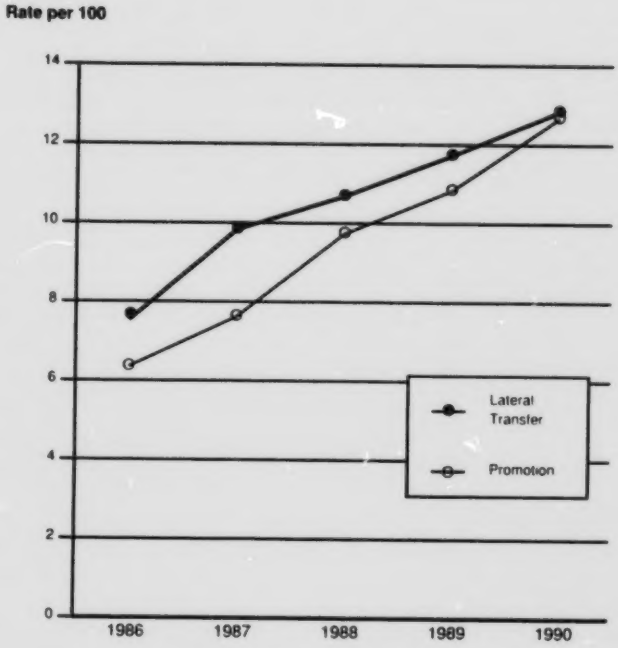
Often people seeking employment in the federal Public Service upon graduation have previously worked as either COSEP (Career-Oriented Summer Employment Program) or CO-OP (Cooperative Education Program) students. Under COSEP, full-time, post-secondary students planning to return to full-time studies in the fall have an opportunity to work in career-oriented jobs during the summer months. Under the CO-OP program, students are enrolled in work-study programs in which they alternate academic studies with work-terms every four months. Students are thus able to enhance their classroom learning through practical field experience.

In 1990, 4 077 students worked in the federal Public Service as COSEP students and 4 407 as CO-OP students. Both programs continue to be very popular, as they allow management to find young people who as a result of their previous employment experience are well qualified for appointment *to* the Public Service upon termination of their studies.

APPOINTMENTS *WITHIN* THE PUBLIC SERVICE

Appointments *within* the Public Service also have increased, from 68 431 in 1986 to 96 601 in 1990. The promotion rate increased from 6.4 per 100 employees in 1986 to 12.7 in 1990, while the rate of lateral transfers rose from 7.5 in 1986 to 12.8 in 1990. In 1990, 6 108 (6.4%) of all appointments *within* the Public Service were made in accordance with the *Transfer Exclusion Approval Order*, which came into effect in June 1989.

B Lateral Transfer and Promotion Rates



In 1990, there were 27 168 promotions within the Public Service, an increase of 4 208 (18.3%) over 1989. As a percentage of total promotion activity, promotions with competition exceed those without. The proportion of promotions with competition, which had been increasing steadily since 1986, slipped from 66.5% of all promotions in 1989 to 61.9% in 1990. This decrease is due, in large part, to the increased use of reclassification as a selection process.

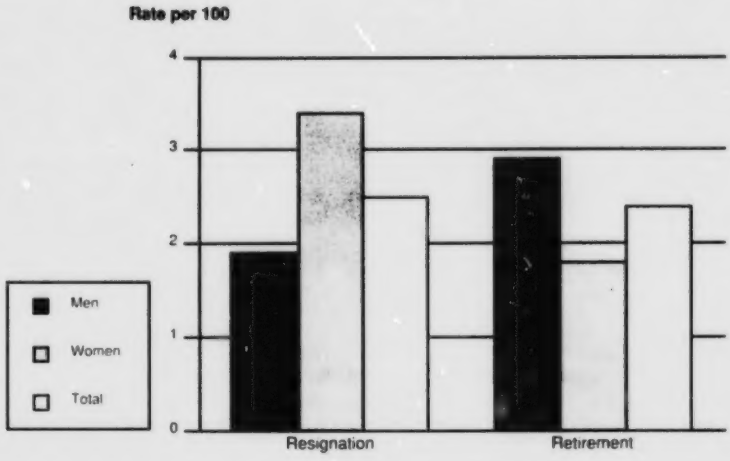
SEPARATIONS

Separations (including lay-offs) of indeterminate employees from the federal Public Service have declined steadily since 1988. A total of 14 324 separations were recorded in 1988; 12 088 in 1989; 10 894 in 1990. In 1990, the separation rate for women (including lay-offs) was 5.9 per 100 indeterminate employees, compared to 5.4 for men.

The resignation rate for women was almost twice the rate of men (3.4 per 100 indeterminate employees, compared to 1.9 for men). This variance is particularly evident in the Scientific and Professional Category and the Operational Category. The resignation rates for women and men in the Scientific and Professional Category were 5.4 and 1.8 respectively, the discrepancy being due primarily to the high rate of resignation among women in the Nursing Group. In the Operational Category, the rates for women and men were 5.0 and 1.9 respectively. This difference was caused primarily by the high rate of resignation among women in the Correction and Hospital Services groups.

However, the retirement rate for men was higher than that for women (2.9 versus 1.8 per 100 indeterminate employees). The gap between men and women was greatest in the Management Category, where men had a retirement rate of 3.3 compared to the women's rate of 0.3.

C Resignation and Retirement Rates for Indeterminate Employees by Sex — 1990



STAFFING THE PUBLIC SERVICE

STAFFING THE PUBLIC SERVICE

The Commission's 1989 Annual Report briefly reviewed the fundamental principle Parliament established in 1908 for staffing the Public Service. This principle — that recruitment to the Public Service and career progression should be decided solely on the basis of competency — and its corollary — that no member of any group should be prevented from being appointed except for reasons of competence — continue to constitute the bedrock on which the Commission's work in governing staffing throughout the Public Service is based. The Commission's commitment to uphold merit in the hiring and the promotion of public servants remains absolute.

Modalities, however, change. As previous annual reports have traced, the conduct of much of the promotion part of the staffing function has been delegated to departments for reasons of efficiency in a Public Service of over 200 000 employees in some 50 departments and agencies. What was efficiently conducted centrally when the Public Service was smaller and less complex is now more practically exercised by departmental management. This delegation took place during the 1970s and placed decision-making authority for the large majority of appointments resulting from promotions within the Public Service with deputy heads. However, for efficiency and to ensure effective service-wide planning, the Commission retains central control of most recruitment to the Public Service and of all the staffing activities for the Management Category.

Delegation of the Commission's staffing authority has been consistently accompanied by crucial conditions governing its use. Departmental managers, who make the vast majority of promotion decisions, apply the merit principle in actual practice. They are at the cutting edge. Accordingly throughout 1990 the Commission devoted much of its staffing efforts to two broad fronts: clarifying the conditions under which departmental management is to exercise this delegated authority; and providing departmental management with effective support so that these conditions can be fully met.

The following account of the Commission's 1990 staffing activities thus deals first with the steps taken to clarify the conditions governing delegated staffing authorities and to strengthen departmental staffing capability. The next portion outlines the Commission's recruiting activities over the past year. Finally, this chapter traces the Commission's work in assessing the quality of its staffing support services and the steps taken to improve them.

DELEGATED STAFFING

During 1990, four new departments were accorded delegated staffing authority. The Instruments of Delegation for three departments — Justice, Revenue Canada (Taxation) and Transport — have been changed to allow them to carry out direct recruiting for selected categories of employees. A further four departments have been authorized to grant promotions without competition for successful graduates of certain professional training and development programs. One additional action regarding delegation of staffing was taken, based on a recommendation of the Public Service 2000 Task Force on Staffing. Deputy heads were accorded the authority to further delegate staffing decisions to selected managers within their respective departments.

To clarify delegated staffing authority, the current Instruments of Delegation were simplified. Departmental authorities and responsibilities have been clearly set out and the conditions under which deputy heads can sub-delegate their authority are spelled out. The Commission also began work, in concert with departmental representatives, on developing a set of indicators for monitoring and assessing the performance of departmental staffing. These indicators focus on departmental conformity with Commission staffing policies and help clarify the structure of accountability between deputy heads and the Commission.

Regarding strengthening departmental management's ability to carry out quality staffing, the Commission concentrated on two areas: providing advice and training to managers and departmental staffing professionals in assessment and selection methods; and improving the range and quality of personnel assessment services available from the Commission.

Accomplishments in the first area were as follows:

- A professionally produced videotape was distributed to all departments, targeted at managers to explain the application of the new Selection Standards developed in 1989.
- A three-day workshop for managers on assessment methods is now available for delivery.
- The *Staffing Consultant Profile* was distributed to departments. It is intended to guide departments in the hiring, training and evaluation of their staffing professionals.
- A series of seminars began in the fall of 1990 for staffing consultants and managers. These seminars which deal with selection standards, assessment methods and staffing consultant skills will continue into mid-1991.
- Regular consultations were held with Chiefs of Staffing. Twelve meetings were held, including an annual workshop. Co-ordination is carried out through a Consultative Committee of Chiefs of Staffing.

Regarding the range and quality of Commission personnel assessment services, the Commission has made the following improvements:

- Developed tailor-made assessment instruments to fit particular job profiles.
- Helped departments to design more efficient ways of assessing large numbers of candidates.
- Expanded the availability of its Assessment Centre to departments for identifying staff with managerial potential.

Recruitment

Throughout 1990 the Commission maintained those initiatives outlined in last year's annual report: the Enhanced Recruitment Approach and the Post-Secondary Recruitment Campaign. The latter has helped maintain the Public Service's status as a strong competitor in the post-secondary recruitment market. The quality of applicants admitted to, and referrals made from, the Commission's applicant inventory has remained consistently high.

A major focus of the Commission throughout 1990 was to ensure the fairness of recruitment selection methods. As noted at the outset, the Commission is committed to the principle that no member of any group shall be excluded from consideration except on the grounds of competency.

The Commission has therefore taken steps to ensure that its selection tests, starting with those for entry-level positions, are bias-free. Analysis of the Entry-Level Officer Selection Test for this purpose was completed. Workshops for candidates from employment equity groups — women, members of visible minority groups, aboriginal peoples and persons with disabilities — were held to help them prepare for taking standardized tests. Practice tests with sample questions were developed so that all candidates could try questions before taking the test itself. Further, employment equity groups are being consulted in the development of new tests for entry to the Public Service.

Service to Departmental Clients

Throughout 1990 the Commission strove to increase the quality of the services it provides to its departmental clients — those managers who have received delegated staffing authority and the departmental staffing community. This was in part to provide better service, but in equal measure due to the Commission's own interest in providing quality support to those who directly apply the merit principle.

To assess clients' perceptions of our services and to obtain their suggestions for improvement, a series of questionnaire-based surveys was completed. Departmental directors of personnel, chiefs of staffing, staffing officers and directors of Official Languages were among the client groups consulted.

All suggestions for improvement were assessed and where practical, acted on. For example, suggestions from directors of Official Languages were used to improve the hiring and training of language assessors. Suggestions from executives who assist in the Assessment Centre's exercises were used to improve the efficiency of the process, including the production of assessment reports.

A Note in Conclusion

The Commission remains accountable to Parliament, and to the Canadian population which Parliament represents, for the effective application of the merit principle: that the hiring and promotion of federal public servants is free from political, bureaucratic or personal patronage. However, the living application of the merit principle rests in large measure with those managers who exercise day-to-day staffing decisions. The Commission is dedicated to ensuring that all managers who exercise this authority do so responsibly and in conformity with Commission values and policies.

THE MANAGEMENT CATEGORY

POPULATION PROFILE

At the end of 1990, there were 4 775 employees in the Management Category, an increase of 3.1% over the 1989 population of 4 632. The representation of women in the Management Category continues to increase. In 1988, Treasury Board established goals of 678 women and a 15.2% representation rate of women in the category by March 31, 1991. These two goals were achieved in 1990. As of December 31, there were 730 women in this category, representing 15.3% of all members, an increase of 12.1% over 1989.

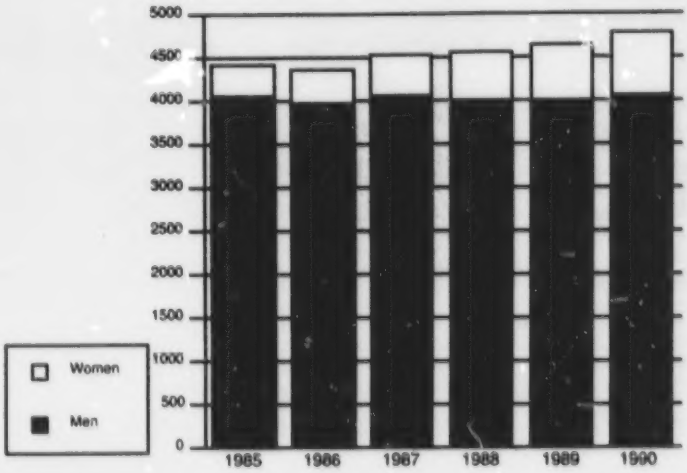
Other underrepresented groups also made progress. The number of aboriginal peoples increased from 42 in 1989 to 45 in 1990, while their representation remained stable at 0.9%. Persons with disabilities increased from 84 in 1989 to 91 in 1990 while that of members of visible minority groups rose from 86 to 100. The representation of persons with disabilities increased from 1.8% to 1.9% and that of members of visible minority groups from 1.9% to 2.1%.

Francophone representation also increased during this period. At the end of 1990, there were 1 086 francophones in the Management Category (representing 22.7% of the population) compared to 1 036 (22.4%) in 1989.

APPOINTMENTS

In 1990, 1 282 appointments were made *to* and *within* the Management Category. Over one-third of those appointed were new entrants to the category, with 384 (30.0% of all appointments) coming from within the federal Public Service and 69 (5.4%) from outside.

D **Population of the Management Category by Sex**



As for the 829 appointments made *within* the category, deployments — internal appointments without change to the employee's classification — still constituted the most popular form of staffing action in 1990, accounting for 36.3% of all appointments.

The majority of appointments *to* and *within* the Management Category occur within the same department. Excluding the 69 appointments of persons from outside the Public Service, 82.7% of all appointments were intradepartmental. Interdepartmental mobility is higher in the case of deployments (20.8%) than promotions (15.0%).

Vacancy notices are still used as a means of identifying Management Category candidates. In 1990, 219 vacancy notices were issued, providing managers with access to a larger number of candidates.

DEPARTURES

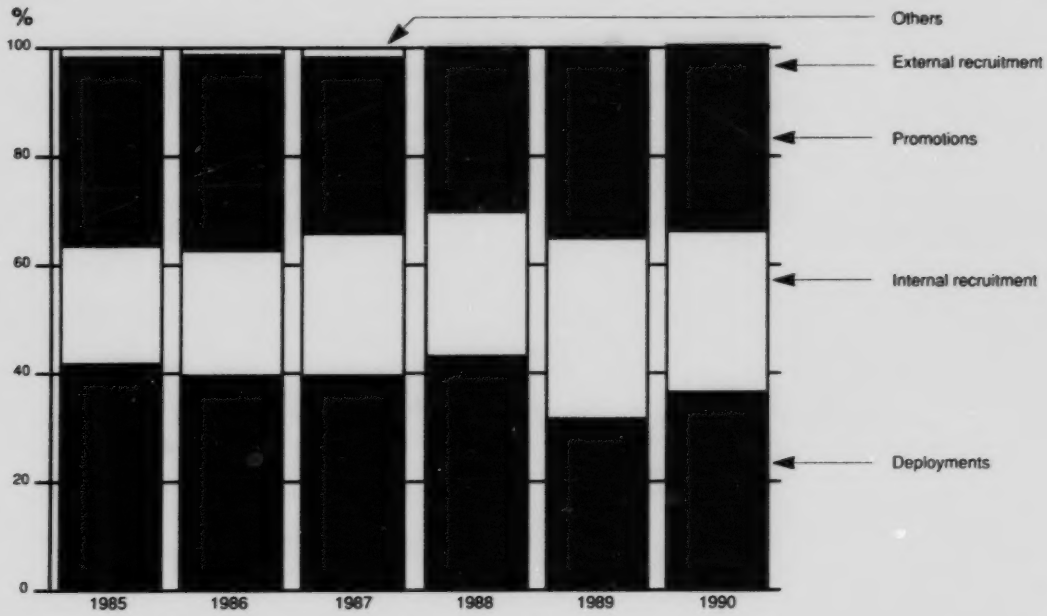
In 1990, there were 238 departures — 220 men and 18 women — from the Management Category. Most departures were due either to retirement (55.9%) or resignation (34.9%). However, the departure rate for the category was lower in 1990 than in the previous year, declining from 6.5 per 100 employees in 1989 to 5.1 in 1990.

SEPARATIONS STUDY

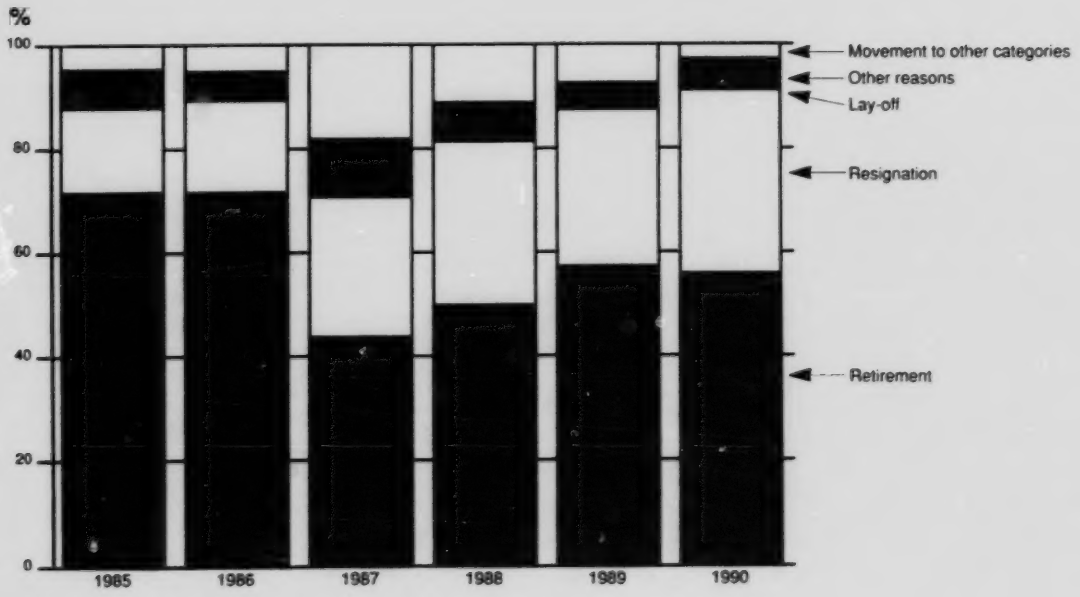
In 1990, the Commission conducted a study on separations from the Management Category. The study indicated that there is no statistical proof of an employee retention problem within the Management Category. The principal findings were as follows:

- The separation rate in the Management Category (about 6%), while slightly higher than that of employees at the SM minus 1 and 2 levels (4.9%), compares favourably to the total Public Service rate of 10%.

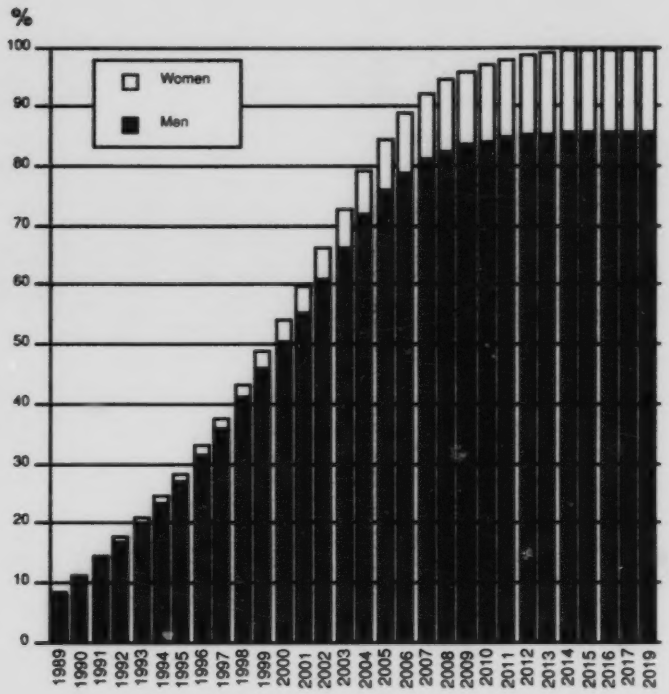
E Appointments in the Management Category



F Departures from the Management Category



Management Category Employees Eligible to Retire



- The separation rate in the Management Category has remained relatively stable over the last 10 years, with the exception of 1985 and 1986, when retirements increased significantly because of the *Voluntary Early Retirement Program*.
- Despite a drop in the age of employees taking early retirement in the Public Service as a whole, the age of employees who retire early from the Management Category has remained steady at approximately 59 years.
- By the year 2000, about 54% of the present total population of the Management Category will be eligible for retirement. By 2004, this proportion will have increased to 80%, with more men than women eligible for retirement.
- The resignation rate of 2% in the Management Category is comparable to the 1.8% rate among employees at the SM minus 1 and 2 levels, and is well below the rate of 3.5% for the entire Public Service.
- Members of the category below 44 years of age have a higher resignation rate than any other age group in the Management Category.

Initiatives

One of the major events for the Management Category in 1990 was the publication of the report of the Public Service 2000 Task Force on the Management Category. This group studied a number of issues relating to the category and recommended a series of changes to make the delivery of services more effective, improve the efficiency of management processes and increase the accountability of managers and departments.

During the year, the Commission assessed the effects which the implementation of certain recommendations might have on its programs. The Commission agrees with most of the recommendations relating to its areas of responsibility.

Some recommendations, specifically those requiring no legislative amendments, have already been implemented or will be in 1991. For recommendations requiring legislative changes, the Commission has developed implementation plans in order to give effect to amendments as soon as they are adopted by Parliament. Regardless of what the future holds, in 1990 the Commission adopted and developed several measures to implement the recommendations contained in the Task Force's report. These include:

- The establishment on a pilot basis of a Diagnostic and Career Counselling Service; this service was developed in response to concerns expressed by members of the Management Category about inadequate counselling services. Managers can obtain evaluation results to learn more about themselves and receive advice and counselling from an experienced manager. The service is strictly confidential. It is the managers' responsibility to contact the service, which then identifies their individual abilities and

developmental needs with a view to career planning, and subsequently provides them with an assessment of their personal qualifications and career aspirations. In 1990, pending resource allocation, this service was offered only in the National Capital Region.

- Publication of *Profile of the Public Service Leaders and Managers*, a document prepared jointly by the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission, which recognizes the key role of managers at all levels in providing leadership in the Public Service. This profile stresses the importance of adopting an integrated approach to the selection and development of leaders and managers. The profile examines the fundamental characteristics required to direct and manage employees at all organizational levels. Within the context of this publication, a questionnaire was prepared to assess the leadership qualities of candidates for positions at the director level. This tool will allow feedback from subordinates, colleagues and superiors on the strengths and developmental needs of a particular manager.
- A revision of the selection standards for the Management Category to reflect the *Profile of the Public Service Leaders and Managers*. The publication of these new standards is planned for the spring of 1991.
- Resourcing and counselling services in Public Service Commission regional offices for Management Category members.
- Enhancement of the selection process at the entry level to the Management Category to ensure equity and to provide for more thorough and rigorous assessment of managerial abilities, particularly in the area of human resource management. One of the improvements being considered to increase the number of Management Category entry level selection tools is the introduction of an assessment centre.

EMPLOYMENT EQUITY

The Commission strives to achieve a federal Public Service representative of the Canadian population by ensuring that access to federal Public Service employment is equitably administered. This means taking action to redress imbalances through recruiting and staff development programs targeted for members of Employment Equity groups — aboriginal peoples, members of visible minority groups, persons with disabilities and women. It also means doing what is achievable under our mandate to retain persons from these groups once they have gained employment.

During 1990 the Commission's Employment Equity Directorate concentrated on two areas: helping managers improve the working climate for members of Employment Equity groups — and thereby increasing the chances of retaining them; and operating five Special Measure Programs of recruitment and staff development on behalf of Treasury Board Secretariat. These Special Measure Programs are ACCESS; Visible Minority Employment; Northern Careers; National Indigenous Development; and the OPTION Program.

EMPLOYMENT EQUITY IN PROGRESS: IMPROVING THE WORKING CLIMATE

Numeric goals have been the main indicator of progress in achieving employment equity. And, for a number of years, emphasis has been placed on target group recruitment. The Commission recognizes, however, that employment equity is much more than numbers and that effective recruitment alone will not achieve equity in the workplace. Employment equity is fundamentally a management responsibility and challenge — to create and maintain a working environment in which the principles and practices of employment equity are a reality and where target group members are able to contribute and achieve along with all their other colleagues. This entails a broader approach to employment equity, one that focuses not only on recruitment, retention and promotion of target group members, but also on management accountability for creating the working climate that makes this possible. Building on the experience gained in the management of the Special Measure Programs and in working with target groups, the Commission undertook a number of initiatives in 1990 to assist managers in working towards the fundamental objective of an equitable workplace.

First, the Commission undertook to broaden and enhance its employment equity strategy to support managers in responding to the demographic and social realities of the 90s, managing diversity and increasing target group representation. For example, the Commission has begun to consult extensively with other levels of government, leading companies in the private sector and non-governmental organizations specializing in the employment equity field to learn about innovations in managing diversity and new models and methods to increase target group representation. The Commission has also undertaken to develop marketing and dissemination initiatives in support of the government's employment equity objectives.

In this same spirit, the Commission has decided to develop a Diversity Training Strategy to provide public service managers and employees the skills to manage and work with a diverse workforce - the skills to accommodate differences, to treat all employees with respect and fairness, and to lead by example. The first phase of this strategy — the analysis phase, which includes a review of the existing diversity training programs and an assessment and analysis of the needs of Public Service managers, supervisors, members of the target groups and employees — will commence in 1991.

The Commission also sought to encourage aboriginal peoples, members of visible minority groups and persons with disabilities to identify themselves in the Management Resources Information System (MRIS). MRIS is a comprehensive inventory of Public Service employees already in or at the levels leading to the Management Category and is the main source of potential candidates for vacant positions in that category. As a result of this initiative, which was actively supported by departmental directors of Personnel, 27 aboriginal peoples, 205 members of visible minority groups and 73 persons with disabilities self-identified, and now are included in the inventory. As of December 31, 1990, 253 aboriginal peoples, 669 members of visible minority groups and 188 persons with disabilities had self-identified in the MRIS inventory.

Additionally, the number of university graduates who applied to the 1990-91 Post-Secondary Recruitment Campaign and who self-identified as members of employment equity groups increased significantly over the 1989-90 campaign. In 1990, applications by

aboriginal peoples increased to 93 from 64 in 1989 (an increase of 45.3%), applications by members of visible minority groups increased to 2 287 (40.7%) from 1 625, by persons with disabilities to 135 (90.1%) from 71, and applications by women increased to 6 061 (35.7%) from 4 466. These increases result largely from new promotional initiatives undertaken by the Commission for the 1990-91 Post-Secondary Recruitment Campaign. Advertisements for the campaign were published in a number of native newspapers and campaign material was provided to all native band chiefs, various national visible minority associations, and to women's centres and National Educational Association of Disabled Students (NEADS) coordinators on university campuses. The campaign was also promoted to Canadians studying at Gallaudet University in Washington, D.C., a university for hearing-impaired students.

The Commission improved access to internal job notices for public servants whose disabilities limit their access to printed job notices. Job notices posted in print across the Public Service are now available to print-handicapped employees through a toll-free Automated Notice System (ANS) Reader Service. Such notices include competitions, appointments without competition, appeal notices and job opportunities in the Management Category.

Based on the premise that employment equity is a basic component of good management, the Commission developed and sponsored a new training workshop on issues related to employment and disability. *From Principles to Practice* provides public service managers and the staffing community with the practical information required to ensure that employment equity principles become an integral part of their staffing activities. Additionally, the cross-cultural awareness sessions designed to sensitize managers to aboriginal cultural values and customs continued to be offered across the country.

Throughout 1990, departments increased their requests to the Commission for advice and guidance on issues concerning members of visible minority groups and women, and for statistical data to assist departments in human resource planning and employment equity action plans and strategies. The Commission was invited to speak on employment equity issues to a number of groups, for example, the Federation of Trinidad and Tobago Organizations of Canada, the National Council of Jamaicans, the Canadian Ethnocultural Council and high risk drop-out students from the Ottawa Board of Education.

The Technical Aid Loan Bank provides public servants who have disabilities with no-cost, short-term loans of work-essential devices that help them work with greater ease, independence and productivity. In 1990, in response to a growing interest by managers in how to accommodate employees with disabilities, the bank contracted the services of the Neil Squire Foundation, a national non-profit organization dedicated to responding to the needs of adults with severe physical disabilities. On behalf of the Public Service Commission, the Foundation provides on-site, technical needs analysis to determine, with the disabled employee and the manager, solutions which address their specific needs.

Special Measure Programs

The Special Measure Programs described below provide person-year and financial aid to departments for the training and development of persons with disabilities, aboriginal peoples, members of visible minority groups and women. They are administered on behalf of the Treasury Board Secretariat.

ACCESS Program

This Program provides on-the-job training for persons with disabilities who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service. In 1990, greater emphasis was placed on officer-level placements and on indeterminate appointments, and as a result, both increased substantially. Of the 149 new participants in 1990, an increase of 21 from 1989, 71 were at the officer level. Sixty-eight of the new participants were women, 27 at the officer level. As well, 64 or 43% of new participants in the program were appointed indeterminately at the onset of their program involvement, up from 33.6% in 1989. Since its inception in 1983, a total of 1 228 persons have participated in the program. Of the 1 056 participants who have completed the program to date, 748 (70.8%) have remained in the Public Service: 356 (47.6%) are women.

Visible Minority Employment Program

This Program provides incentives to departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1990, 137 persons were appointed to the Public Service under this program: 47.4% were women. Of the 426 participants in the program since its inception in 1986, 300 persons completed the program; 285 were appointed to indeterminate positions, 86.3% at the officer level.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program, operated by the Public Service Commission in the Yukon and Northwest Territories, is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies

in these areas. The program combines a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments. In 1990, 73 aboriginal peoples, of which 42 were women, participated in the program, and 58 (31 women) completed their assignments. Since 1983, 372 persons have participated.

National Indigenous Development Program

This Program, administered through the Commission's regional and district offices, provides participants with training and career development opportunities in federal departments. In 1990, 134 persons entered the program — 60 were women — with 26 departments participating. A total of 125 persons completed the program during the year for a seven-year total of 524.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

The Non-Traditional Occupations Program for Women, OPTION, offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities and is aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service. As defined by Treasury Board Secretariat, a non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.

In 1990, 38 non-traditional occupational groups and sub-groups were identified in the Public Service. Examples included chemistry, aircraft operations, firefighters, electronics and scientific research. During 1990, 80 women were appointed to non-traditional occupational groups in 15 departments.

Women

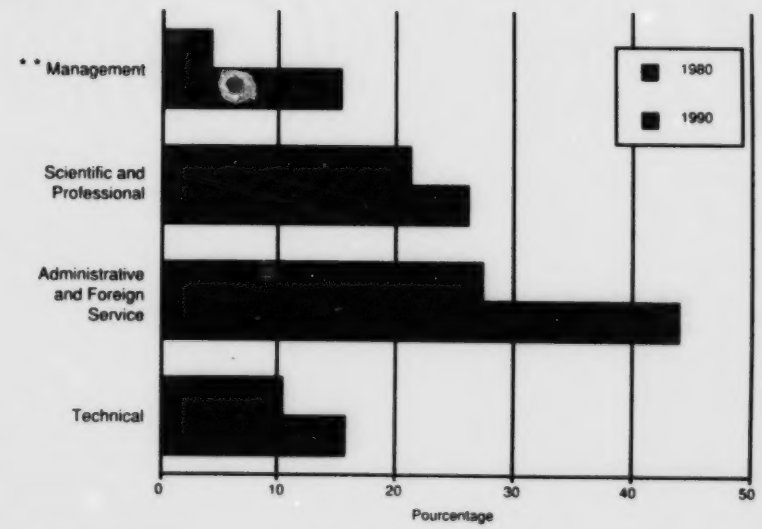
At the end of 1990, there were 97 048 women in the Public Service, constituting 44.4% of the Public Service workforce, an increase of 0.8% from 1989. Their representation continued to increase in each province, including Newfoundland and Nova Scotia, where representation is significantly below the Public Service average.

The representation of women in officer categories was 33.1% in 1990, an increase of 2.4% from 1989. Thirty-eight percent of appointments to the officer categories from outside sources were women. Additionally, women represented 42.5% of all appointments within the officer categories. They represented 42.5% of promotions and 39.7% of transfers in these categories. In 1990, 43.7% of the people recruited to officer-level positions from universities were women, compared to 41.3% in 1989. Graph H illustrates the representation of women by officer category for 1980 and 1990.

In 1990, there were 730 (15.3%) women in the Management Category, an increase of 79 since 1989. Representation in the Administrative and Foreign Service Category increased by 2.8% in 1990 to 44.0%. At the end of 1990, women comprised 83.6% of the Administrative Support Category.

On December 31, 1990 women represented 60.7% of long term employment (six months or greater). This was due in part to the large number of women in the Administrative Support Category (83.6%), where 17.5% of women are in long term positions (compared to 19.9% of men). Women are overrepresented in term employment in the Technical (13.5% compared to 3.8% for men) and the Scientific and Professional (10.1% compared to 3.9% for men) categories. In the Administrative and Foreign Service and the Operational Categories, men and women are almost equally represented in term positions, at 5% and 10% respectively. On December 31, 1990

H **Representation of Women by Officer Category***



* Post Office is not included.

** In 1980, referred to as the Senior Executive Category.

women represented 60.6% of short term employment (less than six months).

Women represented 42.7% of indeterminate employees in 1990. The recruitment of women to indeterminate positions decreased from 41.9% in 1989 to 41.2% in 1990.

Women in the Public Service are, on average, younger than men (38.7 vs 42.3). Sixty-three percent of the Public Service population under 25 are women. Only 30.7% of those 55 and older are women.

In 1990, the rate of departure (excluding lay-off) of women in indeterminate positions in officer categories was 4.7 per 100 indeterminate employees, compared to 5.2 in 1989. The rate of departure of women in the Management Category in 1990 was 2.8, compared to 2.7 in 1989. The rate of departure for men in the Management Category maintained its consistently higher rate of 5.4, compared to 7.1 in 1989. This is due primarily to the age difference between men and women in the category. The average age for women in the Management Category is 44.4, compared to 49.1 for men. The main reason for men leaving the category is retirement: 60.6% compared with 11.1% for women in 1990.

The Women's Career Counselling and Referral Bureau was established in 1983 to increase the number of women in the senior management ranks of the federal Public Service. While originally mandated for a five-year period, Treasury Board extended the Bureau's mandate to 1993. The Bureau identifies, refers and markets top-quality candidates for competitions at the entry levels of the Management Category. It also arranges developmental assignments for women who need experience to prepare for more senior positions. At the end of 1990, the Bureau maintained an inventory of 123 women at the two levels below the Management Category. These women have been assessed as being ready for promotion to the category. In 1990, 53 of the Bureau's clients were appointed to entry-levels representing 54% of the total number of women appointed to the category in 1990. During the year, the Bureau conducted 832 career counselling sessions.

In 1989, the Commission prepared an information package for potential part-time employees which deals with such issues as schedules and approaches to part-time work, the advantages and disadvantages, and provides tips on how to obtain and manage a part-time position. The interest in this initiative continued in 1990 with 38 departments and agencies purchasing 62 copies of the information package. The package can be borrowed from the Commission's regional and district offices or purchased from the Commission's Women's Programs in Ottawa.

The Interdepartmental Secondment Program was established in 1987 to create new opportunities for career development and employee movement within the Public Service. In 1990, 127 women registered for the program and 58 have received secondments.

Women were also well represented in the Career Assignment Program in 1990 when 25 women participated. For more details on this program and the Interdepartmental Secondment Program mentioned above, see "Learning Through Experience".

OFFICIAL LANGUAGES

In most regions, the participation of the official language minority in the Public Service is similar to its proportion in the labour force. In Saskatchewan, for instance, francophones represent 1.2% of the labour force and 1.6% of the federal workforce; in Nova Scotia, these proportions are 3.2% and 3.8% respectively. In New Brunswick, where francophone participation in the Public Service (19.7%) in the early 1980s was far below the proportion of francophones in the population, the proportion of francophones in the Public Service (31.9%) and in the labour force (32.0%) are for the first time, almost identical. Nevertheless, problems still exist in the National Capital Region and Quebec. In the former, the problem lies essentially in the imbalance in francophone participation between the officer and support categories and, in the latter region, in the low rate of anglophone participation in the federal Public Service compared to the labour force. In each of these two regions, the imbalances are particularly evident between occupational categories, as indicated in Tables I and J.

NATIONAL CAPITAL REGION

In the National Capital Region (NCR), francophones represent 32.2% of the labour force and account for 38.0% of the Public Service workforce. This situation is attributable primarily to their overrepresentation in the support categories (48.0%). While francophones are generally well represented in the officer categories (32.2%), disparities persist from one category to another. Francophones make up 37.7% of the Administrative and Foreign Service Category, but are underrepresented in the other officer categories, although progress has been made in a number of areas. In the past year, francophone participation increased from 23.4% to 24.3% in the Scientific and Professional Category and from 25.3% to 26.8% in the Technical Category. Progress has been slower in the Management Category, in which francophone participation is only 22.0%.

I Anglophone and Francophone Participation by Category — NCR

Category	Anglophones %	Francophones %
Management	78.0	22.0
Scientific and Professional	75.7	24.3
Administrative and Foreign Service	62.3	37.7
Technical	73.2	26.8
Total Officer	**67.8**	**32.2**
Administrative Support	52.1	47.9
Operational	51.0	49.0
Total Support	**52.0**	**48.0**
GRAND TOTAL	**62.0**	**38.0**

Conversely, anglophones are underrepresented in the support categories in the NCR, occupying only 52.0% of positions. These imbalances in the NCR are the prime cause of the service-wide imbalances in participation between categories.

Conscious of this anglophone underrepresentation in support categories and of the francophone underrepresentation in certain officer categories, the Commission strives to ensure equitable levels of participation by both language groups in its inventories and in its candidate referrals to departments in the NCR. In 1990, the francophone recruitment rate increased in the Management Category (27.1% compared to 20.0% in 1989), but remained low in the Technical Category (22.7%).

The proportion of anglophone recruits to the Administrative Support Category was only 48.1%, compared to 52.5% in 1989. Factors undermining the Commission's efforts to increase anglophone participation in this category include the high proportion of recruitment to bilingual term positions which requires imperative staffing and the relative shortage of bilingual anglophones.

QUEBEC (EXCLUDING NCR)

Although anglophones make up 14.6% of the labour force in Quebec, they continue to be underrepresented in the federal Public Service, accounting for only 5.7% of the federal workforce. Recruitment efforts to date, while successful, have been offset in part by a higher separation rate among anglophones, due primarily to their higher average age than that of francophones. However, over the years these recruitment efforts have had a rejuvenating effect on the anglophone workforce, thereby reducing the age gap between anglophone and francophone public servants in Quebec. According to a special report on demographic

J Anglophone and Francophone Participation by Category — Quebec (without NCR)

Category	Anglophones %	Francophones %
Management	7.2	92.8
Scientific and Professional	16.0	84.0
Administrative and Foreign Service	5.3	94.7
Technical	6.8	93.2
Total Officer	**7.8**	**92.2**
Administrative Support	3.0	97.0
Operational	3.7	96.3
Total Support	**3.3**	**96.7**
GRAND TOTAL	**5.7**	**94.3**

projections prepared by the Commission in 1990, this gap will continue to close, and by the year 2000 the average age of anglophone public servants in Quebec will be 1.7 years lower than that of their francophone colleagues. If this trend continues, the anglophone separation rate will be reduced and recruitment measures adopted by the Commission will yield more visible results. The data for 1990 already reflect positive results. The number of anglophones increased for the second consecutive year (from 1 700 in 1989 to 1 752 in 1990), and the overall proportion of anglophones in the federal Public Service in Quebec also increased for the first time, from 5.6% to 5.7%. This increase occurred almost exclusively in the officer categories, in which anglophone participation (7.8%) is higher than in the support categories (3.3%).

In 1990, in external recruitment, the proportion of anglophones reached the unprecedented level of 9.7% overall. Nevertheless, an imbalance persists, with anglophones accounting for 12.0% of recruits in officer categories and 5.3% in support categories. The proportion of anglophone external recruits was almost 13% in the Administrative and Foreign Service Category, the only category in which anglophone participation has increased steadily in recent years.

However, among anglophones these recruitment rates merely offset their higher rate of transfer to other regions and their higher separation rate which, although declining, remains slightly higher than the francophone separation rate. Anglophones account for about 38% (85 of 224 in 1990) of transfers from Quebec to other regions and almost 6% (144 of 2 422) of separations from the Public Service.

Therefore, while the recruitment situation is improving and the separation figures are approaching equitable levels, the higher rate of staff movement from one geographic location to another among anglophones (5.0%) compared to francophones (0.5%) remains a concern for the Commission.

The Commission continues to monitor recruitment, particularly in the support categories. The Commission's Regional Office in Montreal intensified the measures it had adopted in response to the recommendations of the Special Committee on Anglophone Participation in Quebec.

The Commission supports a number of initiatives to stimulate interest in the federal Public Service among the anglophone minority in Quebec, including training assignment programs, information sessions, exchanges with representatives of the anglophone minority and recruitment advertising in English-language newspapers. On a more concrete level, the Regional Office is coordinating a series of pilot projects to allow anglophone college students to acquire work experience in the federal Public Service. Initiated in the Eastern Townships, where a few placements have already been made, this program is currently being implemented in Montreal and will eventually be extended to the Gaspé Region and Quebec City.

The Commission is committed to ensuring that all activities pertaining to the recruitment of French-speaking and English-speaking Canadians to the federal Public Service comply with the letter and spirit of the *Official Languages Act* while respecting the merit principle.

WORKFORCE ADJUSTMENT

April 1990 began the final year of the government's five-year program to reduce the size of the Public Service by 15,000 person-years by the end of fiscal year 1990-91. Throughout this program, the objective has been to minimize the impact of workforce reductions on employees through the use of attrition, redeployment and retraining. To this end, Treasury Board Secretariat, the Commission and departments have all worked to develop ways to assist employees affected by workforce reductions. The small number of laid-off employees as of December 31, 1990 is an indication of the overall effectiveness of these efforts.

The Commission has continued to refer affected, surplus and laid-off employees to those positions for which the employee should be considered either for placement or for retraining resulting in placement. The Commission has worked closely with departments and individual employees to resolve problem cases where, for example, placement was difficult because employees were not able to move to a new location, or possessed extremely specialized skills. Counselling for employees affected by workforce reductions, and an on-going commitment to administering the Priority Administration System, has allowed the Commission to meet this task with both a professional and humane approach.

Of the 26 659 indeterminate employees affected since the beginning of the program, 24 769 cases have been resolved. Of the 24 769 employees whose cases have been resolved, 17 203 have been or will be placed in other positions and 7 566 have declined assistance because they have left or plan to leave the Public Service. Since the program began, 1 006 persons were laid off and are no longer entitled to priority consideration, i.e., they were not placed within the Public Service, either due to the absence of opportunity or because of personal decisions.

As of December 31, 1990, there were 884 employees who still required Commission assistance to be placed. These include:

- Employees not yet identified as surplus. They represented 0.04% of all affected employees and 1.2% of the Commission's cases and include those employees who may be difficult to place in their home department.
- Surplus employees. These employees represented 2.5% of all affected employees and 76.8% of the Commission's cases.
- Those laid off at some point since the inception of the program but who, as of December 31, 1990, still retained priority status. These employees represented 0.7% of all affected employees and 21.9% of the Commission's cases.

The five-year reduction program ends on March 31, 1991. The Commission remains confident that through its efforts and those of departments, we will achieve the objectives of the program.

K Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on December 31, 1990 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

	Management	Scientific and Professional
Employees identified by Department as affected	**227**	**2 578**
Less:		
Employees already placed by the home department	91	495
Employees who will be placed by the home department	6	33
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	282
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	60	758
Employees placed by the Commission	46	734
Total	**203**	**2 302**
Employees requiring Commission assistance :	**15**	**89**
Not yet declared surplus	1	1
Surplus	11	63
Laid off	3	25
Priority entitlement expired	**9**	**187**

Table K—Continued

Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	**Total**
8 077	**1 721**	**8 506**	**5 550**	**26 659**
2 720	389	3 062	1 647	8 404
116	27	213	23	418
63	76	133	528	1 082
2 452	585	2 194	1 517	7 566
2 341	489	2 436	1 253	7 299
7 692	**1 566**	**8 038**	**4 968**	**24 769**
198	**87**	**243**	**252**	**884**
4	2		3	11
154	67	189	195	679
40	18	54	54	194
187	**68**	**225**	**330**	**1 006**

L Workforce Adjustment and Province or Territory

Status on December 31, 1990 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by province or territory

	Newfound-land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Bruns-wick	Quebec (except NCR)
Employees identified by Department as affected	**429**	**365**	**968**	**972**	**4 793**
Less:					
Employees already placed by the home department	173	42	251	288	2 007
Employees who will be placed by the home department	1	4	6	1	25
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	0	1	9	36
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	93	85	270	261	1 228
Employees placed by the Commission	105	119	351	360	1 200
Total	**372**	**250**	**879**	**919**	**4 496**
Employees requiring Commission assistance :	51	113	58	31	100
Not yet declared surplus	0	0	0	0	2
Surplus	49	111	36	27	71
Laid off	2	2	22	4	27
Priority entitlement expired	**6**	**2**	**31**	**22**	**197**

Table L—Continued

National Capital Region	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Total
8 366	**3 739**	**1 243**	**1 186**	**1 508**	**2 101**	**57**	**862**	**26 659**
2 447	1 084	424	274	518	803	10	35	8 404
133	199	12	13	4	18	0	1	418
2	170	79	113	111	34	5	522	1 082
3 006	1 077	286	245	334	575	12	78	7 566
2 312	965	343	414	431	479	20	198	7 299
7 900	**3 495**	**1 144**	**1 059**	**1 398**	**1 909**	**47**	**834**	**24 769**
243	74	34	26	73	66	3	11	884
5	1	1	0	1	1	0	0	11
195	54	16	12	53	46	3	5	679
43	19	17	14	19	19	0	6	194
223	**170**	**65**	**101**	**37**	**126**	**7**	**17**	**1 006**

M Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status[a]

Reasons	Number of employees		Total
	Available	Unavailable[b]	
Leave of absence — returnees/replacements	532	45	**577**
Ministerial staff	17	1	**18**
Lay-offs[c]			
• reorganization	248	60	**308**
• privatization	15	33	**48**
• decentralization	1	0	**1**
Surplus[d]			
• reorganization	2 235	535	**2 770**
• privatization	60	11	**71**
• decentralization	17	2	**19**
Unsuccessful language training	14	1	**15**
Reinstatement	182	16	**198**
Relocation of spouse	475	28	**503**
Total	**3 796**	**728**	**4 524**

[a] The table shows the number of employees entitled to a staffing priority during 1990 regardless of the date on which the entitlement began. In 1990, 3 796 exercised their priority entitlement.

[b] Entitled to, but not exercising, staffing priority.

[c] Of the 357 persons laid off, 48 were privatized with a job offer and 34 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

[d] In addition, 146 employees were declared surplus in 1990 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

LEARNING THROUGH EXPERIENCE

The Commission has an extensive history of designing and operating programs to enhance the competency of federal public servants. It has used, and continues to use, two basic, complementary approaches to these responsibilities: one which emphasizes learning through experience — the development of employees by providing them new assignments and job experiences; the other which uses the classroom to impart new knowledge and skills.

Those Commission programs which emphasize on-the-job experience have additional objectives beyond enhancing competency. They aim at providing individuals with greater career opportunities as well as a better understanding of how different organizations function. This is particularly so for those programs of personnel exchange with other governments and with the private sector.

PERSONNEL EXCHANGE PROGRAMS

The Commission has three exchange programs for federal public servants and individuals from the private sector and other governments: the Business/Government Executive Exchange Program; the Interchange Canada Program; and exchanges with foreign governments operated by the International Programs Office.

BUSINESS/GOVERNMENT EXECUTIVE EXCHANGE PROGRAM

This program arranges assignments of up to two years for senior federal government officers to positions in the business world, and of business executives to executive positions in the federal government. The program's goal is to enable executives from these sectors to gain a thorough understanding of how the other side works, thereby strengthening the relationship between the two sectors. Participants occupy positions of responsibility during these exchanges. They take part in senior decision-making and through their day-to-day work are made aware of the constraints and advantages with which the other sector operates.

The program includes a series of seminars and information sessions for participants along with the actual assignments. A special program feature introduced in 1989 allows interested participants from the business sector to spend three months on assignment in the Privy Council Office upon completion of their initial departmental assignment. To date, participants from Northern Telecom, General Electric, Petro Canada and Dupont have completed such assignments.

Since the program's inception in April 1987, 57 exchanges have been arranged: 40 from business to government; 17 from government to business. Of these, 32 were still continuing as of December 31, 1990: 23 from business to government; 9 from government to business. A total of 25 assignments have been completed to date.

INTERCHANGE CANADA PROGRAM

The Interchange Canada Program shares similar goals to those of the Business/Government Executive Exchange Program. It, too, aims at providing its participants with a better understanding of a different working sector. But it aims at a wider field of participants. It selects interested individuals at intermediate and sometimes more senior levels from the federal Public Service, private business, Crown Corporations, universities, associations and other levels of government. Assignments may be from six months to three years.

As of December 31, 1990, 303 Interchange Canada assignments were in effect, an increase of 15% over 1989. Of these 303 assignments, 151 were for participants from outside the Public Service and 152 were for federal public servants. The total number of applicants and of requests from an organization to fill an assignment increased from 320 during 1989 to 370 during 1990. Since its inception in 1971, the program has experienced moderate, steady growth from year to year, evidence that the program continues to be an effective mechanism for providing developmental experience.

EXCHANGES WITH FOREIGN GOVERNMENTS

The Commission's International Programs Office coordinates the exchange of public servants between the Canadian Public Service and foreign governments. These exchanges, for which the sending department pays the full cost, provide Canadian and foreign public servants the opportunity to

manage in environments different from their own and thereby develop their awareness of other cultures and value systems.

Since 1972, 147 Canadians have been assigned to other governments and 128 non-Canadians have been assigned to the Canadian Public Service. During 1990, 15 Canadian public servants undertook assignments abroad and 15 persons from foreign countries accepted temporary assignments with the Canadian Public Service. Participating countries included Australia, New Zealand, the United Kingdom, Korea, the Republic of China, West Germany and the United States.

Personnel Development Programs

The Commission operates four programs for the job-related development of public servants. Three of these combine formal classroom training with on-the-job experience: the Career Assignment Program, the Accelerated Economist Program and the Management Trainee Program. A fourth — the Interdepartmental Secondment Program — has no formal training component.

Career Assignment Program

All organizations face the challenge of providing effective replacements for senior executives as they move or retire; the federal Public Service is no exception. The Career Assignment Program (CAP), established in 1968 jointly with Treasury Board Secretariat to select and develop middle managers with potential for advancement to senior levels, has continued to be a key means available to departments to meet this challenge.

The program comprises three phases: assessment, training and assignment. Candidates are nominated by their home department and undergo assessment by the Commission. Successful candidates then follow an integrated five-year program of classroom training and developmental assignments. A limited number of applicants from the private sector and other governments can also take part in the program.

The program was evaluated in 1989 and the results confirmed its effectiveness. Moreover, it has contributed to improving the career development of members of underrepresented groups. For example, CAP recruits a large proportion of women compared to the representation of women at the three levels immediately below the Management Category.

During 1990, 41 new participants, of whom 25 were women, entered the program. This brought the total of active participants at year-end to 156, of whom 80 were women. During this same period 30 participants left the program. Of these, 18 obtained appointments at the Senior Management (SM) level, 10 obtained appointments at either one or two levels higher than their previous position and 2 left the program for other reasons.

Accelerated Economist Training Program

The Accelerated Economist Training Program aims at attracting top Canadian graduate students in economics or public administration from universities to the federal Public Service. The program seeks to meet departments' and agencies' growing needs for individuals who have the potential to fill senior positions in the field of economic policy.

The program is, in effect, a two-year apprenticeship for senior economists. Participants undertake 4 six-month assignments designed to provide first-hand knowledge of how Canadian economic policy is developed and managed as well as an understanding of the workings of Cabinet and government decision-making. Assignments are with the Treasury Board Secretariat, Department of Finance, Privy Council Office, Federal-Provincial Relations Office, Atlantic Canada Opportunities Agency or the Department of Western Economic Diversification.

Up to eight participants are selected each year. During 1990, 222 persons were screened for suitability and the full complement of 8 participants was taken on strength. Successful applicants are hired as Commission employees at the entry level of the Economics, Sociology and Statistics (ES) group. At the end of the program they are expected to obtain employment with a federal department.

The Commission, in partnership with the Treasury Board Secretariat, the Department of Finance and the Privy Council Office, has operated the program since 1988. The first group of participants successfully completed their apprenticeship in 1990, and all eight have gained appointments at the ES-4 level to indeterminate positions in various departments. There are thirteen participants currently in the program.

The Management Trainee Program

Launched in late 1990, this program focuses on attracting recent university graduates with an appropriate degree, one to two years of proven experience and a strong interest in public sector management. The program complements the Commission's customary recruiting methods by targeting promising areas of talent to meet the shortage in the management cadre expected over the coming years.

Successful applicants follow a program of up to five years of developmental assignments in departments' headquarters and regional offices. Participants also receive formal training in core management subjects and are expected to take further individual studies.

The first external recruitment campaign for the program started in December 1990. Some 37 universities and over 100 faculties were contacted. Executives from a variety of departments have given presentations to over 2 000 potential applicants on campuses. Recruitment from within the Public Service will commence within departments in January 1991. The first group of trainees is expected to undergo orientation at the Canadian Centre for Management Development in May 1991.

Interdepartmental Secondment Program

The Interdepartmental Secondment Program has now been in Commission hands for two years. Prior to 1989 it had been a Labour Canada program. It continues to be an effective service provided by the Commission to federal employees and organizations in the areas served by its National Capital Region and Pacific and Yukon offices.

Throughout 1990 a variety of enhancements were made to this service. The program has been decentralized so that participant files and brokerage activities can now be maintained largely by individual departments and agencies. The Commission consolidates and distributes secondment opportunities twice weekly to all participating organizations. It now operates as a compatible extension to the internal assignment programs that many departments have implemented.

There are currently 58 organizations participating in the program. During 1990, 502 secondment proposals were received from departmental managers and 178 employees were seconded. At year-end 1990, 380 employees were registered in the program.

TRAINING

The structure and management of the two components of the Public Service Commission's Training Programs Branch changed considerably in 1990, yet both components continued to fulfil their respective mandates.

The Language Training Program (LTP) was renamed Language Training Canada (LTC) on April 1. LTC continued to offer training services in response to the statutory and general needs of the federal government and, for a fee, also dispensed services meeting the non-statutory needs of its clients, in accordance with the policies and guidelines of the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission.

The Staff Training Program became a special operating agency on April 1 and was officially renamed Training and Development Canada (TDC) on September 1. Under the mandate it has received from the Treasury Board, TDC devises, develops and directs training courses and programs for all public servants and, upon request, gives departments advice, consultations and other forms of assistance on training-related subjects.

In addition to adopting new names and sharpening their image, these two programs intensified their strategies for customer service, promotional activities, and product and service enhancement.

These efforts are consistent with the spirit of renewal under Public Service 2000 and are part of the ongoing process of improving services.

LANGUAGE TRAINING CANADA (LTC)

STATUTORY TRAINING IN THE NATIONAL CAPITAL REGION

Language Training Canada continued to offer training services to its statutory clients, the vast majority of whom are on continuous courses.

In 1990, 1 226 students were enrolled in continuous courses, an increase of 12.2% over 1989. However, the higher than anticipated number of statutory training applications, coupled with planned staff reductions, resulted in longer waiting lists for each new session. The largest share of resources was therefore allocated to providing statutory training services.

NON-STATUTORY TRAINING IN THE NATIONAL CAPITAL REGION

The non-statutory clientele of Language Training Canada, served on a cost-recovery basis since April 1, 1990, essentially opted for non-continuous courses: evening, immersion and part-time. Enrolment increased steadily: in 9 months, 31 155 hours of training were dispensed to 1 639 students from 57 departments and agencies.

LANGUAGE TRAINING IN THE REGIONS

During 1990, Language Training Canada served 6 461 clients, 92% of whom were enrolled in non-continuous training. As of April 1, 1990, language training was dispensed, for a fee, to 3 214 non-statutory students from approximately 40 departments and agencies in over 50 Canadian cities.

PRODUCTS AND SERVICES

Language Training Canada has made it a policy to steadily improve the quality of products and services intended for its clients.

Announced last year, the implementation of the *Programme de base de français au travail* (PBFT) for levels A (elementary) and B (intermediate) is well underway due to the time and energy devoted to staff training. At the end of 1990, almost 50% of the statutory clientele benefitted from this new program. The PBFT also is used to teach a growing number of non-statutory clients. The *Communicative English at Work Program* (CEWP) also offers new basic training material at levels A and B. Language Training Canada is continuing to seek out, develop and produce new educational material specifically designed for employees who must reach level C (advanced).

LTC has expanded its range of courses and relaxed the terms and conditions under which these courses are given. It offers basic, skills improvement and tailor-made courses such as two immersion programs, *Résibec* and *Résifax*, specialized courses (e.g., for judges), courses for senior executives and modular courses. In Montreal, over 500 anglophones and francophones from the RCMP participated in the *Cadet Official Languages Training Program*.

LTC also makes available to its clients microcomputers and a variety of language training software to supplement their training.

The Orientation Service contributes significantly to the Commission's statutory staffing functions by determining the language training eligibility of employees. It also offers a psycho-pedagogic service to students experiencing special difficulties.

Training and Development Canada (TDC)

Training and Development Canada became one of the government's special operating agencies (a unit within a government department that operates under a specific, tailor-made agreement between the Agency, the parent department and Treasury Board). To meet the challenges posed by the special operating agency model, a process of review to assess and renew all aspects of operations was initiated with the participation of all employees. Working groups have been established to address such key issues as work simplification, client services and decentralization of services to the regions.

TDC's mission, goal and motto all reflect this renewed role. Its mission is to be a centre of excellence in the provision of quality staff training and development services. A further objective of TDC is to rapidly meet the changing needs of the Public Service. Its motto, "Quality, Excellence and Service", reflects the client-specific approach adopted by management.

Clients and Services

The creation of Training and Development Canada and the renewed emphasis on serving clients resulted in a variety of initiatives. An on-line registration service was piloted and a computer-based learning centre was established. In cooperation with the Quebec Ministry of Education, TDC offered its first correspondence course, *Du français sans fautes*. Following a survey of departmental training representatives, TDC placed a training reference centre at its clients' disposal to help trainers and managers keep abreast of the latest advances in the training field.

These initiatives complement other TDC services. In cooperation with Treasury Board Secretariat (TBS) and Supply and Services Canada, TDC renewed a National Master Standing Offer Agreement to provide micro-computer related training. TDC also continued to redesign, develop, and deliver policy training courses in cooperation with TBS. Training and Development Canada again responded to aboriginal peoples' requests for customized courses. TDC entered a new agreement with the Cree Tribe of Northern Quebec covering courses on Housing Administration and Accountability.

TDC continued negotiating course accreditation agreements and joint ventures with Canadian universities. The University of Manitoba was added to the list of universities giving credit for certain TDC courses. Training and Development Canada is striving to increase the number of its partners and its participation in joint ventures with other training organizations and institutions.

Regional Clients

Training and Development Canada is mandated to provide training services to public servants across the country. Based on an analysis of the training services market in the regions, TDC has selected the optimum approaches for meeting the needs of its various clients. Access to a microcomputer laboratory was negotiated with the University of British Columbia, and this approach could be extended to other regions. The *Catalogue of Courses and Services* has been revised and upgraded, and services in some regions will be improved over the next few years in accordance with an approved action plan. As well, TDC established new regional offices in Victoria and Quebec to provide greater access to its services in the regions.

Consulting Services

TDC provides its clients with a variety of consulting services including needs analysis, course design, development, evaluation and validation, and training technology, as well as customizing and delivering courses to meet their particular needs. TDC also assists its client departments and agencies in the establishment and management of training programs. An example of this is the legal awareness program consisting of thirteen seminars which was undertaken as a joint venture with Justice Canada.

Trainers themselves need training. To help ensure the professional development of the training community, TDC undertook the design and delivery of *Training for Trainers* courses, the conduct of workshops on new instructional methods and the provision of specialized training services.

Course Design and Development

Course and workshop development plays an essential role in meeting client training needs. To that end, in cooperation with interdepartmental committees and the Treasury Board Secretariat, TDC conducts an ongoing evaluation and validation of courses, and develops or revises courses in light of the results.

TDC reviewed and updated the curriculum for a number of disciplines. In addition, it developed some new courses, such as *Quality and Excellence in Customer Service*, *Management of Change* and *Mid-Career Management* which were designed to reflect the ideas promoted by PS 2000.

TDC redesigned the *Management Orientation Program for Middle Managers*, taking into consideration employment equity issues and the impact of legislation such as the *Access to Information Act*, the *Privacy Act*, and the *Charter of Rights*. Furthermore, the

N Courses Conducted by the Commission by Subject Area

	1987		1988		1989		1990	
Subject area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation	54	5.5	55	5.0	29	2.5	29	2.2
Management Theory and Practices	202	20.6	232	20.9	284	24.2	358	27.3
Informatics	172	17.5	171	15.4	171	14.6	174	13.3
Financial Management	84	8.6	86	7.8	84	7.2	88	6.7
Materiel Management	22	2.2	23	2.0	17	1.4	20	1.5
Seminars[a]	68	6.9	73	6 6	0	0.0	0	0.0
Personnel Management	190	19.4	172	15.5	173	14.7	213	16.3
Systems Approach to Training	9	0.9	6	0.5	7	0.6	6	0.5
Individual Development	30	3.1	30	2.7	37	3.2	40	3.1
Auditing	4	0.4	4	0.4	6	0.5	5	0.4
Total	**835**	**85.1**	**852**	**76.8**	**808**	**68.9**	**933**	**71.3**
Contracted courses	146	14.9	257	23.2	365	31.1	376	28.7
Grand total	**981**	**100.0**	**1 109**	**100.0**	**1 173**	**100.0**	**1 309**	**100.0**

[a] Courses dealing with topics of current interest to managers. In 1989 and 1990, these courses were provided by the Canadian Centre for Management Development.

course now utilizes computer-based technology as it relates to the various functions of management. A pilot course was successfully run in August.

Additionally, TDC formulated a new compendium of financial courses. Following consultation with the FI (Financial Administration) community and in cooperation with the Office of the Comptroller General, *Treasury Board Submissions and Cabinet Documents, Work Plans and Budgets for Financial Officers, and Multi-Year Operational Plan and Main Estimates* courses were piloted in English and will be available in French in the coming months.

Training and Development Canada also developed a more extensive materiel management curriculum focusing on a life cycle approach to materiel management. Following consultation with the PG (Purchasing and Supply) group and in cooperation with the Treasury Board Secretariat, a *Life Cycle Materiel Management* course and an *Environment Workshop* were introduced in 1990.

TDC will include topics related to employment equity in certain courses. In conjunction with the Staffing Programs Branch, it undertook a review and needs analysis to examine the training requirements for managing and working in an increasingly diverse environment. A seminar on women's issues was delivered to over 200 participants in the Quebec region. Similar seminars are being planned as an integral part of a diversity training strategy. TDC also contributed to International Literacy Year by adding a course on the improvement of basic writing skills to its compendium of communication courses.

In 1990, Training and Development Canada served over 15 000 public servants across Canada.

CHECKS AND BALANCES

CHECKS AND BALANCES

Under the *Public Service Employment Act* (PSEA), the Commission must ensure that staffing of positions is done according to the merit principle. To fulfill this mandate, the Commission audits the exercise, by departments, of delegated staffing authority and provides avenues of recourse to unsuccessful candidates and aggrieved employees through the investigations process and the appeals system. Internal monitoring and review functions also assist the Commission to fulfill this mandate.

AUDIT

In 1990, the Commission tabled 14 audit reports on 18 departments and agencies, as well as 1 post-audit report.

As a result of these audits, the Commission concluded that it was necessary to continue making improvements in the following areas:

- the use of selection tools to gain a better knowledge of job performance;
- linking human resource strategies with positions to be staffed;
- resourcing through measures such as secondments, acting appointments and specified period appointments to speed up the staffing process;
- disseminating staffing policies; and
- monitoring the staffing system within departments and agencies.

Corrective action plans and implementation schedules developed for these areas were approved by the deputy head of the audited department or agency and ratified by the Commission.

The Commission also found that the audited departments and agencies:

- used a variety of staffing methods, including open competitions by notice and by inventory, closed competitions by notice, promotions within the context of Commission-approved career advancement or training programs, and appointments to redeploy employees on probation;
- redeployed their employees entitled to priority status; and
- offered career opportunities to their employees.

In recent fiscal years, federal organizations have had to cope with cutbacks and reallocations of person-years from one program to another. They have acted diligently in this regard and have made exceptional efforts to redeploy affected employees within and outside their agencies.

The Commission also noted that the audited departments and agencies had been careful to recruit fully qualified candidates, including members of both official language groups and members of the employment equity target groups.

APPEALS

Under section 21 of the *Public Service Employment Act* (PSEA), public servants may appeal the appointment of another public servant made either with or without competition. When they do so, the Public Service Commission authorizes an Appeal Board to establish whether merit has been respected in the selection process leading to the appointment. The Appeal Board issues its decision, which is binding on the Commission. Where merit has not been respected and a mistake or impropriety has occurred, the Commission will revoke or not make the appointment.

Under section 31 of the PSEA, public servants may appeal the recommendation to the Commission by their deputy head that they be released or demoted by reason of their incompetence or incapacity. In such cases, the Appeal Board ascertains whether the recommendation was lawful and proper. If the decision of the Appeal Board confirms the recommendation, the Commission acts upon it. Conversely, if the Appeal Board finds that the recommendation is ill-founded, the Commission indicates to the deputy head that the recommendation will not be acted upon.

The appeal system thus constitutes not only a recourse mechanism but one of feedback for the Commission on how staffing is being handled by departments.

In 1990, the McBride and Matheson cases raised some interesting new issues. In the McBride case, the appellants alleged that the General Administration Test (GAT) discriminated against women, older candidates and those with less education and should not have been used as a screening tool.

In addition, they argued that the use of the GAT was contrary to the departmental personnel policy. The appellants also contended that the merit principle was not respected because they had already shown that they were qualified by carrying out, on an acting basis, the duties of a similar position to that under appeal.

The Appeal Board held that the appellants had failed to refute studies conducted by the Personnel Psychology Centre showing that the GAT test items are not biased, and that there is no adverse impact of the test on the basis of gender, age or education. The

O Appeals

	1986		1987		1988		1989		1990	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable selection processes	5 849		6 554		8 844		9 310		10 017	
Selection processes appealed[a]	794	13.6	971	14.8	1 401	15.8	1 259	13.5	1 596	15.9
Selection processes appealed and disposed of[a]	897		950		1 303		1 311		1 402	
Appeals allowed	114	12.8	124	13.1	170	13.0	188	14.3	187	13.3
Appeals dismissed	783	87.2	826	86.9	1 133	87.0	1 123	85.7	1 215	86.7

[a] The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

appellants also had not supported their contention that the use of the GAT was against departmental policy. While the appellants might have the ability to perform the duties of the positions, they did not demonstrate this on the GAT. In summary, there was no reason to conclude that the proposed appointments were not based on merit; the appeal was dismissed.

The Matheson case dealt with a recommendation for release for incapacity. The department formulated a recommendation for release in March and April 1990, at which time it would not have been unreasonable for departmental authorities to conclude that the appellant was incapable of carrying out the duties of his plumber position.

However, developments following the formulation of the recommendation were such as to render the Appeal Board unable to sustain the recommendation. The appellant had commenced treatment with a significant new drug that had produced positive effects. This was attested to by the appellant and by undisputed medical evidence from three well-placed authorities.

The Appeal Board held that while the department's patience towards the appellant had been exemplary, and while the recent developments could not have been foreseen, the Appeal Board was unable to conclude at that time that the appellant was incapable of carrying out the duties of his position; the appeal was upheld.

Investigations

Through its Investigations Directorate, the Commission resolves complaints relating to non-appealable staffing actions, to other actions under the PSEA for which there is no redress and to complaints of harassment and abuse of authority under the Treasury Board Policy on Harassment in the Workplace.

The Directorate's advice and assistance workload increased dramatically during the past year. In 1989, it received 1 727 complaints. In 1990, the number rose to 2 157. In 26% of these cases, complainants were referred back to their departments for initial efforts at resolution; 19% were resolved by Investigations officers without having to open formal investigation files; 23% were referred to other agencies; 19% were opened as formal investigations and 13% were general information requests.

Of the complaints that resulted in formal investigations, the Directorate continued to promote its mediation process as the preferred method of complaint resolution. The success of this method is reflected in the number of cases resolved. The informality of the mediation process also led to an increase in withdrawn cases, as the frank and open exchange of information between parties led a number of complainants to drop their complaints. As noted in Table R, withdrawn and resolved cases amounted to 51.8% of all formal investigations.

P Average Number of Days Between Appeal Expiry Date and Hearing Date (in working days)

	1986	1987	1988	1989	1990
Working days	16	16	27	35	42

Note: Scheduling of a hearing is based on the availability of appellants and their representatives, managers and departmental representatives, Appeal Board chairpersons, interpretation services and boardrooms. Travel costs are also taken into consideration.

Q Average Number of Days to Render a Decision After the Hearing (in working days)

	1986	1987	1988	1989	1990
Working days	8.9	6.8	8.6	11.0	7.2

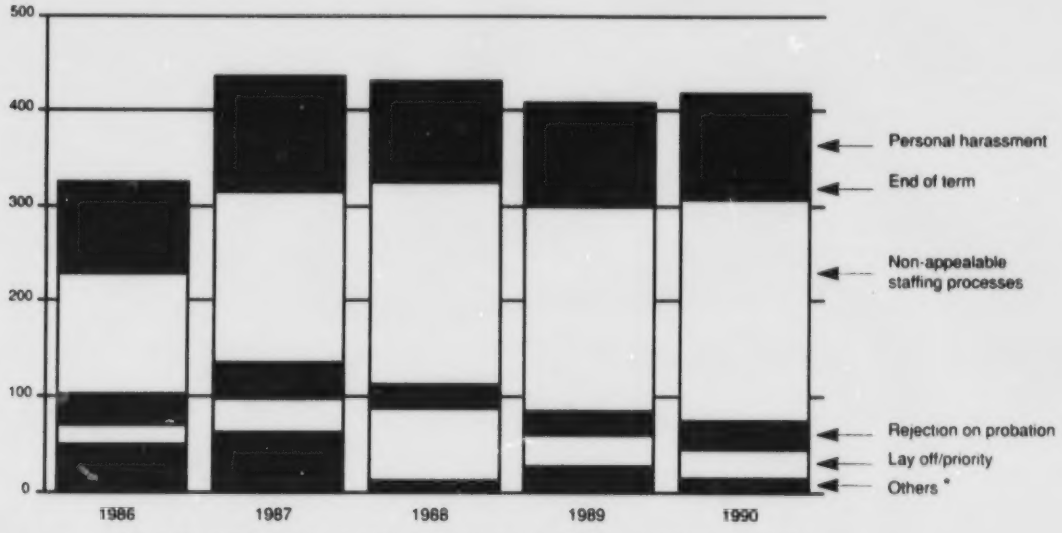
The Preventive Role of Appeals and Investigations

During 1990, the Appeals and Investigations Directorates continued efforts to communicate more effectively with their publics. For example, the publication entitled *INFO-Appeals* was renamed *INFO* to better reflect that its content includes selected summaries of Appeal Board decisions and Investigations cases. Complimentary copies of *INFO* are distributed to the personnel and staffing communities and union representatives across Canada. A new video on appeals was produced which presents in an entertaining fashion the process of a hearing. In addition, a three-day course entitled *Appeals Workshop* was developed with the cooperation of Training and Development Canada. This course enables participants not only to learn about appeals, but also to represent their department effectively before an Appeal Board. Finally, an agreement was reached with the Department of Supply and Services to revive the publication entitled *Appeal Board Decisions*. This

R Disposition of Investigation Cases

	1986		1987		1988		1989		1990	
Cases	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Carry-over from previous year	339		241		316		301		327	
Complaints received	1 501		1 701		1 538		1 727		2 157	
Opened	325		435		432		408		419	
Closed										
• allegation founded	71	16.8	50	13.9	70	15.7	44	11.5	40	8.3
• allegation unfounded as stated but corrective action required	35	8.3	16	4.4	20	4.4	18	4.7	29	6.0
• allegation unfounded	209	49.4	162	45.0	206	46.1	171	44.8	164	33.9
• complaint withdrawn	38	9.0	31	8.6	36	8.1	27	7.1	66	13.6
• cases resolved	70	16.5	101	28.1	115	25.7	122	31.9	185	38.2
Total cases closed	**423**	**100.0**	**360**	**100.0**	**447**	**100.0**	**382**	**100.0**	**484**	**100.0**
Carry-over to following year	241		316		301		327		262	

Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on such matters as resignation, political bias, abandonment of position, demotion, transfer, exclusion order.

publication contains a selection of complete Appeal Board decisions to assist representatives in their preparations for appeal hearings.

The Investigations Directorate continued to offer the course, *Dealing with Harassment Complaints*, under the auspices of Training and Development Canada. This course is targeted for departmental investigators of harassment complaints. In addition, the directorate, again in cooperation with Training and Development Canada, has developed and presented several specialized courses on investigations in individual departments.

Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Section 21 of the PSEA provides a right to appeal to persons whose opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the situation and renders the opinion following appropriate guidelines. In 1990, the Commission rendered 215 opinions under section 21. In 133 (61.9%) of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment, while in 82 cases (38.1%), it found that it had not. Of the 133 favourable opinions rendered, 54 cases or 40.6% were appealed of which 12 cases were allowed.

Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the PSEA, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay. In 1990, the Commission approved 64 releases and 4 appointments to a position at a lower maximum rate of pay.

Note: The employment of public servants may be terminated in other ways as well, such as rejection on probation, declaration of abandonment of position, dismissal for security reasons or for breach of discipline or misconduct. Statistical data on the release of employees are provided in tables 47 to 50.

APPENDIX — REPORT ON ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE *ACT*

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the *Act*.

DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY

Department	Nature of Delegated Authority
Justice	• External recruitment authority for appointments to level 1 of the Social Science Support Group (SI), 1990-02-20.
National Revenue (Taxation)	• External recruitment authority for appointments to the Office Composing Equipment Operator Sub-Group (ST-OCE), the Mailing Service Equipment Operator Sub-Group (OE-MSE) and the Stores Services Sub-Group (GS-STS), 1990-03-01.
Transport	• External recruitment authority for appointments of the Airworthiness Inspector (TI) and the Airworthiness Engineer (EN-ENG), 1990-03-16.
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1990-03-29. • External recruitment authority for appointments to levels 1 to 5 of the Civil Aviation Inspection Sub-Group (AO-CAI), 1990-03-29.
Office of the Chief Electoral Officer	• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1990-07-01.
Offices of the Information and Privacy Commissioners	• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1990-07-01.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority
Canadian Space Agency	• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1990-10-01.
All departments with the majority of appointment authority pursuant to the *Public Service Employment Act*.	• Authority to sub-delegate delegated authority, under certain conditions, 1990-04-09.

General Exclusions

Section 41 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the *Act* any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the *Act* or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the *Act* authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1990, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Transfer Exclusion Approval Order

P.C. 1990-513, March 15, 1990 — SOR/90-181

This Order facilitates the appointment of employees when they are moving to positions in the same group and sub-group at the same or a lower level. Although these employees do not have to be the best qualified candidates for the new position, they must meet the official language and certain other requirements of the position. The appointment of these employees is not subject to appeal.

The Order applies only to indeterminate appointments of employees who already hold positions on an indeterminate basis. The Order does not apply to positions that are in the Management Category. Such an order first came into effect on June 12, 1989, (P.C. 1989-1093, June 8, 1989 — SOR/89-305) but that Order was revoked and replaced by the present Order (P.C. 1990-513) on March 15, 1990.

Department of Transport Terms Under Six Months Exclusion Approval Order

P.C. 1990-543, March 22, 1990 — SOR/90-198

This Order renders the staffing process for positions with a duration of employment of less than six months more efficient and more effective by excluding persons appointed for a specified period of less than six months from the *Public Service Employment Act*. The main types of occupations hired under the Order are ships crews, lightkeepers, labourers, clerks and secretaries.

This Order is in effect from April 1, 1990 to March 31, 1992. It replaces a similar Order which expired on March 31, 1990.

Appointment of Aboriginal Peoples Exclusion Approval Order

P.C. 1990-612, April 11, 1990 — SI/90-57*

The purpose of this Order is to increase the participation and representation of aboriginal peoples in Indian Affairs and Northern Development, particularly at the policy-making and management levels, by excluding from sub-section 12(3) of the *Public Service Employment Act*.

The Order is in effect from April 1, 1990 to March 31, 1992. Three similar Orders were in place from 1981 to 1986; 1986 to 1988 and 1988 to 1990.

Order No. 19 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)
P.C. 1990-613, April 11, 1990 — SI/90-58*

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of Energy, Mines and Resources Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1990-856, May 10, 1990 — SOR/90-287

This Order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* persons from outside the Public Service who are appointed for a specified period of less than six months to positions in the Department of Energy, Mines and Resources in the General Labour Trades or Drafting and Illustration groups or in the Engineering and Scientific Support sub-group of the Engineering and Scientific Support Group, within the Surveys and Mapping Branch Annual Field Party Program.

This Order is in effect from May 10, 1990 to April 30, 1992. It replaces three previous Orders which were approved in 1984, 1986 and 1988.

Department of Agriculture Terms Under Six Months Exclusion Approval Order
P.C. 1990-942, May 24, 1990 — SOR/90-307

This Order permits the efficient recruitment of staff for short periods, frequently in remote locations, to meet departmental needs. The Order provides for exclusion from the provisions of the *Public Service Employment Act* for appointments of less than six months in the Technical, Operational and Administrative Support categories. The Order allows the department to respond effectively to uncertainties in the agricultural industry due to such factors as weather conditions, disease or insect outbreaks and changing market conditions.

This Order is in effect from June 1, 1990 to May 31, 1992. It replaces a similar Order which expired on May 31, 1990.

Order No. 20 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)
P.C. 1990-1578, August 15, 1990 — SI/90-102*

This Order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

*The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the *Canada Gazette*.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 11 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the *Act* or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
8	1990-01-05 during pleasure effective January 15, 1990	Guy Y. Goulard	Special Advisor to the Deputy Minister of Justice
497	1990-03-14 effective February 23, 1990 to February 29, 1992	Larkin Kerwin	Special Advisor to the Minister of Industry, Science and Technology, and to the Minister for Science, and President designate of the Canadian Space Agency

Order in Council Number	Duration	Name	Title
499	1990-03-14 during pleasure	Nancy Hughes Anthony	Special Advisor to the Minister of State (Privatization and Regulatory Affairs) and Deputy Minister of Privatization and Regulatory Affairs
1381	1990-06-28 during pleasure	Claude Lemelin	Special Advisor to the Deputy Minister of Justice
1383	1990-06-28 during pleasure	Lorette Goulet	Associate Deputy Minister, Department of the Environment
2161	1990-10-02 during pleasure effective October 1, 1990	Glen S. Shortliffe	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
2164	1990-10-02 during pleasure	Ranald A. Quail	Associate Deputy Minister, Department of Transport
2283	1990-10-24 during pleasure	Daniel Gagnier	Deputy Secretary to the Cabinet (Communications), Privy Council Office
2461	1990-11-20 during pleasure	Mary Gusella	Associate Under-Secretary of State
2464	1990-11-20 during pleasure	Peter Meyboom	Special Advisor to the Deputy Minister of Fisheries and Oceans
2840	1990-12-21 during pleasure	Ronald L. Bilodeau	Deputy Secretary to the Cabinet (Operations), Privy Council Office

TECHNICAL NOTES S5

POPULATION S8

1. Federal Government Employment, December 1990 S8
2. Type of employment S9
3. Age group, sex and language group S9
4. Geographic area, sex and language group S10
5. Geographic area, language requirements of position and language group S11
6. Ten major departments and their population S12
7. Cities, sex and language group S13
8. Department and geographic area S14
9. Age group and geographic area S16
10. Department, sex and language group S18
11. Salary in current and constant dollars, sex and language group S20

POPULATION AND OCCUPATIONAL CATEGORIES S22

12. Occupational category, type of employment, sex and language group S22
13. Occupational category, group, sex and language group S24
14. Geographic area, occupational category and sex S26
15. Occupational category and geographic area S28
16. Management Category, language group and employment equity designated group S28
17. Language requirements of position, occupational category and language group S29
18. Management Category, sex and language group S30
19. Scientific and Professional Category, sex and language group S32
20. Administrative and Foreign Service Category, sex and language group S34
21. Technical Category, sex and language group S36
22. Administrative Support Category, sex and language group S38
23. Operational Category, sex and language group S40

APPOINTMENTS S41

24. Appointments and type of employment S41
25. Appointments and occupational category S41
26. Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group S42
27. Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group S42
28. Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group S43
29. Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group S43
30. Promotions, occupational category, sex and language group S44
31. Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group S44
32. Reappointments, occupational category, sex and language group S45
33. Downward transfers, occupational category, sex and language group S45

34.	Appointments and employee mobility	S46
35.	Appointments and selection process	S46
36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	S47
37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	S48
38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	S49
39.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	S50
40.	Appointments of university graduates and geographic area	S50
41.	Appointments of university graduates and occupational field	S51
42.	Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field	S51
43.	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	S52
44.	Appointments and Cooperative Education Program	S52

SEPARATIONS **S53**

45.	Lay-offs, occupational category, sex and language group	S53
46.	Lay-offs, occupational category and geographic area	S54
47.	Separations and reason	S56
48.	Separations, reason and geographic area	S56
49.	Separations, occupational category, reason and geographic area	S58
50.	Separations, occupational category, reason, sex and language group	S62
51.	Separations, age group and sex	S63
52.	Separations, age group, occupational category and sex	S64
53.	Separations, geographic area, sex and language group	S64

APPEALS **S65**

54.	Appeals and department	S65
55.	Appeals and occupational category	S66
56.	Appeals, appointing authority and type of selection process	S66
57.	Selection processes, appeals and occupational category	S67
58.	Selection processes, appeals and location of position	S67
59.	Selection processes, appeals and department	S68

TRAINING **S70**

60.	Developmental training and geographic area	S70
61.	Developmental training and language of instruction	S70
62.	Developmental training and occupational category	S71
63.	Language training	S71
64.	Language training and region	S72

GLOSSARY **S74**

OFFICES OF THE COMMISSION **S80**

TECHNICAL NOTES

NATURE OF DATA

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

PUBLIC SERVICE COMMISSION UNIVERSE

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months;
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- ministerial staff;
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

EMPLOYEE POPULATION AND PERSON-YEARS

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the *Estimates*. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

POPULATION CHANGES

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

The Copyright Board is now reflected in the statistical data of this report. Also, some organizations have been replaced by other organizations. The Canadian Aviation Safety Board has been replaced by the Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board, while Regional Industrial Expansion and Science and Technology have been replaced by Industry, Science and Technology.

National Museums of Canada is no longer reflected in the statistical data of this report.

DATA SOURCES

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1989 and 1990 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1990 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is

based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1990. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1990, the number of cases where language group is unknown is 86 for population figures, 327 for appointments, and 276 for separations.

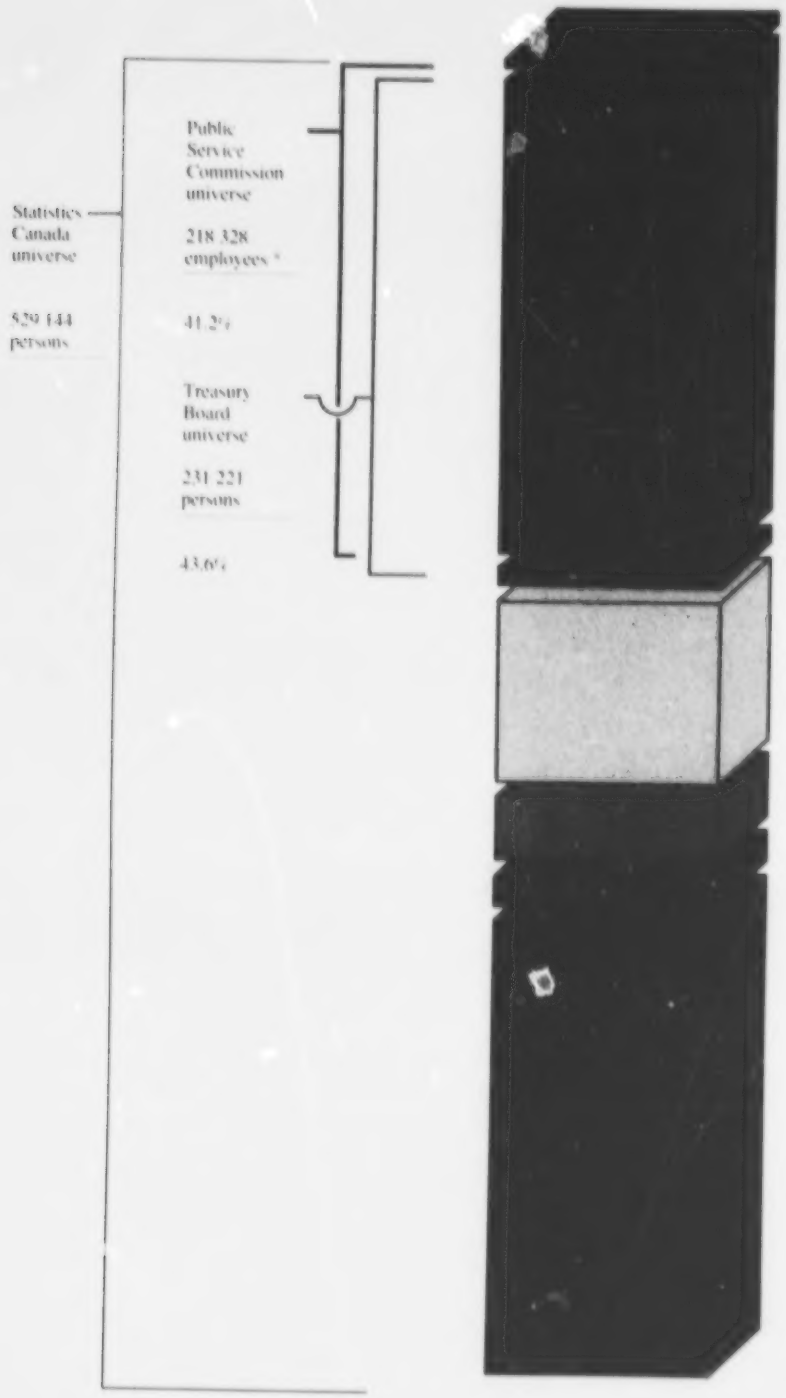
The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1990, plus the number of employees in 1989, minus the separations in 1990 does not equal the 1990 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

1 Federal Government Employment, December 1990

Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



Office of the Superintendent of Financial Institutions (389), Public Service Staff Relations Board (139) and Northern Careers Program (65) employees
593 0.1%

Employees in both Public Service Commission and Treasury Board universes
217 735 41.1%

Personnel not appointed by the Public Service Commission (1 123) and personnel appointed for less than six months (12 363)
13 486 2.6%

National Defence military personnel
88 873 16.8%

Personnel of corporations and agencies for which Treasury Board is not the employer
32 749 6.2%

Royal Canadian Mounted Police uniformed personnel
19 408 3.7%

Government enterprise personnel
156 299 29.5%

*See Technical notes, Data sources.

2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1989 and 1990

Type of employment	1989	1990
Full-time		
• Indeterminate	188 749	192 145
• Seasonal	1 440	1 568
• Specified period	19 289	19 356
Total	**209 478**	**213 069**
Part-time		
• Indeterminate	4 059	4 197
• Seasonal	80	83
• Specified period	1 020	1 135
Total	**5 159**	**5 415**
Grand total[a]	**214 494**	**218 328**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — Employees hired for periods of less than six months (13 051 in 1989 and 12 363 in 1990) have been excluded from the tables.

3 Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	31	26	55	37	57	38.3	92	61.7	86	57.7	63	42.3	149
20—24	1 702	661	2 487	1 548	2 371	37.0	4 040	63.0	4 189	65.5	2 209	34.5	6 411
25—29	6 650	2 528	8 162	4 497	9 189	42.1	12 663	57.9	14 812	67.8	7 025	32.2	21 852
30—34	11 349	4 726	11 610	6 830	16 081	46.6	18 451	53.4	22 959	66.5	11 556	33.5	34 532
35—39	15 893	6 330	13 445	6 786	22 228	52.3	20 237	47.7	29 338	69.1	13 116	30.9	42 466
40—44	18 040	6 601	11 992	5 371	24 646	58.7	17 367	41.3	30 032	71.5	11 972	28.5	42 013
45—49	12 931	4 705	7 283	2 998	17 637	63.2	10 284	36.8	20 214	72.4	7 703	27.6	27 921
50—54	10 893	2 991	5 206	1 903	13 891	66.1	7 110	33.9	16 099	76.7	4 894	23.3	21 001
55—59	7 895	1 845	3 440	1 050	9 740	68.4	4 493	31.6	11 335	79.7	2 895	20.3	14 233
60—64	3 943	743	1 570	354	4 688	70.9	1 926	29.1	5 513	83.4	1 097	16.6	6 614
65 and over	789	112	327	50	902	70.5	377	29.5	1 116	87.3	162	12.7	1 279
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**155 704**	**71.3**	**62 694**	**28.7**	**218 328[a]**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

4 Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1989 and 1990

1989

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	3 696	32	1 499	12	3 731	71.2	1 511	28.8	5 195	99.2	44	0.8	5 242
Prince Edward Island	1 065	76	843	88	1 141	55.0	935	45.0	1 908	92.1	164	7.9	2 076
Nova Scotia	9 055	278	3 859	185	9 340	69.8	4 045	30.2	12 914	96.5	463	3.5	13 385
NewBrunswick	3 214	1 099	1 834	1 188	4 314	58.8	3 023	41.2	5 048	68.8	2 287	31.2	7 337
Quebec (Except NCR[a])	1 105	16 503	595	12 030	17 608	58.2	12 626	41.8	1 700	5.6	28 533	94.4	30 234
Quebec (NCR)	5 752	3 303	4 277	4 712	9 055	50.2	8 990	49.8	10 029	55.6	8 015	44.4	18 045
Ontario (NCR)	19 316	8 184	14 906	10 246	27 511	52.2	25 163	47.8	34 222	65.0	18 430	35.0	52 674
Ontario (Except NCR)	17 852	814	14 683	962	18 682	54.4	15 656	45.6	32 535	94.8	1 776	5.2	34 338
Manitoba	4 717	135	4 047	192	4 859	53.4	4 239	46.6	8 764	96.4	327	3.6	9 098
Saskatchewan	3 141	35	2 576	53	3 183	54.7	2 634	45.3	5 717	98.5	88	1.5	5 817
Alberta	7 222	134	5 440	181	7 359	56.7	5 621	43.3	12 662	97.6	315	2.4	12 980
British Columbia	11 764	133	7 818	195	11 901	59.8	8 014	40.2	19 582	98.4	328	1.6	19 915
Yukon	369	2	454	3	371	44.6	460	55.4	823	99.2	7	0.8	831
Northwest Territories	543	37	311	11	580	64.3	322	35.7	854	94.7	48	5.3	902
Outside Canada	875	352	249	139	1 227	76.0	388	24.0	1 124	69.6	491	30.4	1 615
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	214 494[b]

1990

Newfoundland	3 881	35	1 601	11	3 919	70.9	1 612	29.1	5 482	99.2	46	0.8	5 531
Prince Edward Island	1 017	72	845	88	1 089	53.8	935	46.2	1 862	92.1	160	7.9	2 024
Nova Scotia	8 842	289	3 942	216	9 136	68.7	4 158	31.3	12 784	96.2	505	3.8	13 295
New Brunswick	3 172	1 106	1 827	1 240	4 278	58.2	3 067	41.8	4 999	68.1	2 346	31.9	7 345
Quebec (Except NCR)	1 108	16 621	644	12 570	17 739	57.3	13 221	42.7	1 752	5.7	29 191	94.3	30 960
Quebec (NCR)	5 547	3 281	4 236	4 860	8 828	49.3	9 096	50.7	9 783	54.6	8 141	45.4	17 924
Ontario (NCR)	19 144	8 217	15 096	10 672	27 369	51.5	25 776	48.5	34 240	64.4	18 889	35.6	53 145
Ontario (Except NCR)	18 461	779	15 692	967	19 243	53.6	16 667	46.4	34 153	95.1	1 746	4.9	35 910
Manitoba	4 803	140	4 107	196	4 946	53.5	4 306	46.5	8 910	96.4	336	3.6	9 252
Saskatchewan	3 173	42	2 619	52	3 223	54.6	2 677	45.4	5 792	98.4	94	1.6	5 900
Alberta	7 240	135	5 656	195	7 379	55.8	5 855	44.2	12 896	97.5	330	2.5	13 234
British Columbia	11 890	144	8 239	195	12 036	58.8	8 435	41.2	20 129	98.3	339	1.7	20 471
Yukon	375	3	473	6	378	44.1	479	55.9	848	98.9	9	1.1	857
Northwest Territories	545	33	331	7	578	63.1	338	36.9	876	95.6	40	4.4	916
Outside Canada	836	339	238	137	1 175	75.8	375	24.2	1 074	69.3	476	30.7	1 550
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**155 704**	**71.3**	**62 694**	**28.7**	218 328[b]

[a] National Capital Region.

[b] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

5 Geographic area, language requirements of position and language group

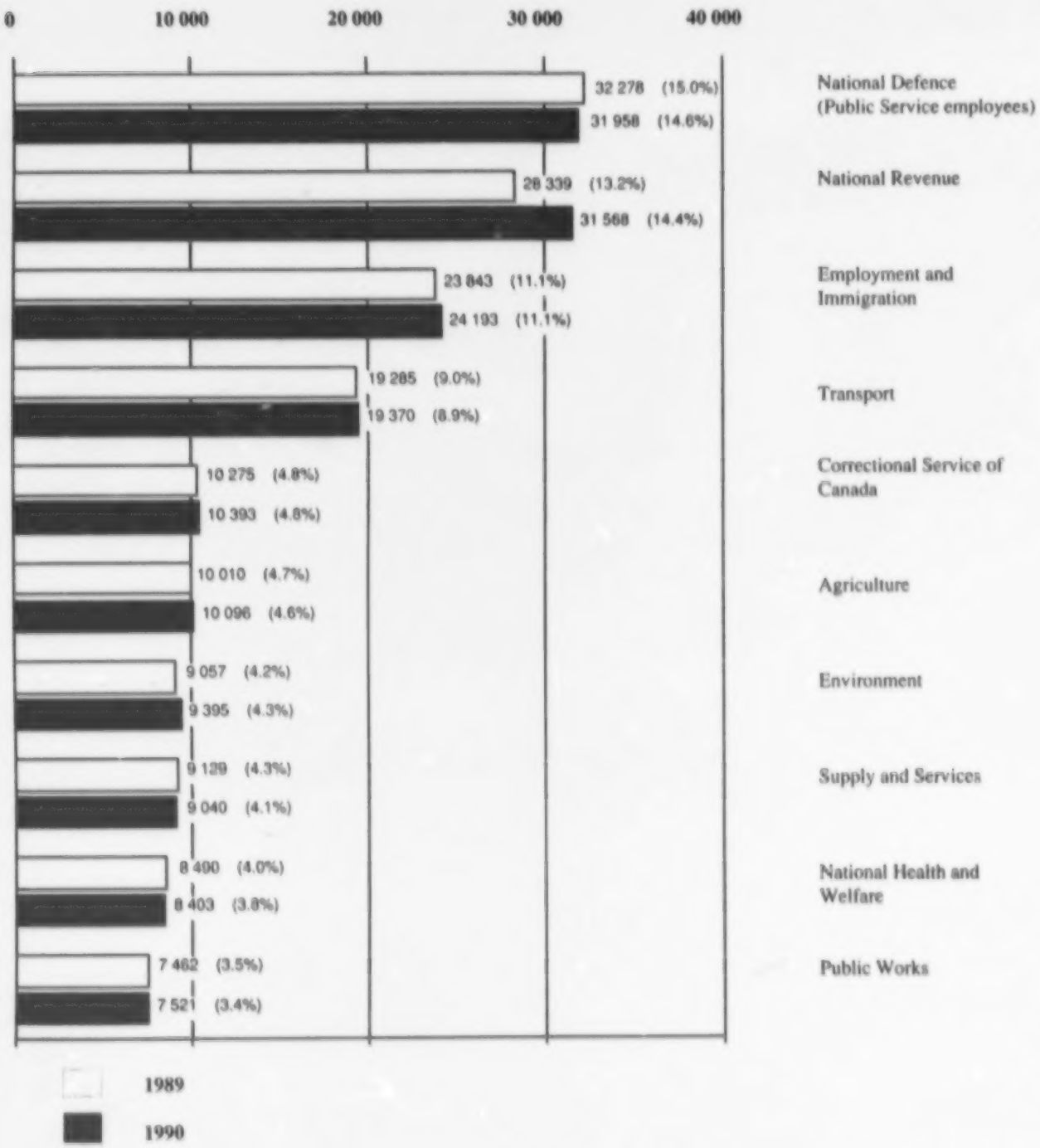
Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1990

	Language requirements of position										
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
Geographic area	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Grand total
Newfoundland	51	9	5 195	33	0	1	18	0	5 482	46	5 531
Prince Edward Island	283	137	1 537	23	0	0	3	0	1 862	160	2 024
Nova Scotia	532	292	11 838	158	0	4	81	28	12 784	505	13 295
New Brunswick	942	1 888	3 763	249	3	23	227	151	4 999	2 346	7 345
Quebec (Except NCR)	1 341	15 176	76	27	222	12 984	51	378	1 752	29 191	30 960
Quebec (NCR)	4 294	6 654	4 562	541	7	190	769	608	9 783	8 141	17 924
Ontario (NCR)	13 379	14 692	14 774	1 246	20	270	5 251	2 246	34 240	18 889	53 145
Ontario (Except NCR)	1 691	1 147	30 832	491	10	11	209	50	34 153	1 746	35 910
Manitoba	376	233	8 301	94	0	0	15	1	8 910	336	9 252
Saskatchewan	120	60	5 524	32	0	0	10	0	5 792	94	5 900
Alberta	270	165	12 313	149	0	3	23	4	12 896	330	13 234
British Columbia	313	164	19 262	159	2	0	17	0	20 129	339	20 471
Yukon	8	3	814	6	0	0	0	0	848	9	857
Northwest Territories	10	24	841	15	0	0	1	1	876	40	916
Outside Canada	144	142	110	5	0	6	817	323	1 074	476	1 550
Total	**23 850**	**40 830**	**119 768**	**3 228**	**264**	**13 492**	**7 502**	**3 790**	**155 704**	**62 694**	**218 328** [a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note. — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

6 Ten major departments and their population, 1989 and 1990



7 Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Cities	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld.	1 999	18	1 013	7	2 019	66.4	1 020	33.6	3 012	99.2	25	0.8	**3 039**
Halifax, N.S.	6 794	169	2 849	147	6 968	69.9	2 996	30.1	9 643	96.8	316	3.2	**9 965**
Charlottetown, P.E.I.	796	64	750	78	860	50.9	830	49.1	1 546	91.6	142	8.4	**1 690**
Fredericton, N.B.	389	65	256	90	454	56.7	346	43.2	645	80.6	155	19.4	**800**
Saint John, N.B.	514	53	297	61	567	61.3	358	38.7	811	87.7	114	12.3	**925**
Moncton, N.B.	1 094	514	524	538	1 608	60.2	1 062	39.8	1 618	60.6	1 052	39.4	**2 670**
Rimouski, Que.	1	116	0	82	117	58.8	82	41.2	1	0.5	198	99.5	**199**
Chicoutimi, Que.	2	210	2	305	212	40.8	307	59.2	4	0.8	515	99.2	**519**
Quebec, Que.	153	3 371	59	2 072	3 524	62.3	2 132	37.7	212	3.7	5 443	96.3	**5 656**
Trois-Rivières, Que.	2	92	1	115	94	44.8	116	55.2	3	1.4	207	98.6	**210**
Sherbrooke, Que.	15	389	4	294	404	57.5	298	42.5	19	2.7	683	97.3	**702**
Montreal, Que.	696	8 073	454	6 880	8 774	54.5	7 336	45.5	1 150	7.1	14 953	92.9	**16 110**
National Capital Region	24 691	11 498	19 332	15 532	36 197	50.9	34 872	49.1	44 023	62.0	27 030	38.0	**71 069**
Cornwall, Ont.	304	119	129	100	423	64.8	230	35.2	433	66.4	219	33.6	**653**
Kingston, Ont.	1 943	113	1 123	57	2 057	63.5	1 180	36.5	3 066	94.7	170	5.3	**3 237**
Oshawa, Ont.	36	0	107	3	36	24.7	110	75.3	143	97.9	3	2.1	**146**
Toronto, Ont.	7 477	163	6 889	206	7 641	51.8	7 097	48.2	14 366	97.5	369	2.5	**14 738**
Kitchener-Waterloo, Ont.	375	4	357	5	379	51.1	362	48.9	732	98.8	9	1.2	**741**
Hamilton, Ont.	974	19	819	29	993	53.9	848	46.1	1 793	97.4	48	2.6	**1 841**
St. Catharines-Niagara, Ont.	352	15	395	19	367	46.9	415	53.1	747	95.6	34	4.4	**782**
London, Ont.	767	4	735	10	771	50.9	745	49.1	1 502	99.1	14	0.9	**1 516**
Windsor, Ont.	417	12	536	24	429	43.2	563	56.8	953	96.4	36	3.6	**992**
Sudbury, Ont.	279	72	621	205	351	29.8	826	70.2	900	76.5	277	23.5	**1 177**
Thunder Bay, Ont.	467	6	319	11	473	58.9	330	41.1	786	97.9	17	2.1	**803**
Winnipeg, Man.	3 449	112	3 240	165	3 561	51.1	3 406	48.9	6 689	96.0	277	4.0	**6 967**
Regina, Sask.	936	16	984	24	955	48.6	1 012	51.4	1 920	98.0	40	2.0	**1 967**
Saskatoon, Sask.	860	9	734	12	870	53.8	746	46.2	1 594	98.7	21	1.3	**1 616**
Edmonton, Alta.	2 609	77	2 512	119	2 686	50.5	2 631	49.5	5 121	96.3	196	3.7	**5 317**
Calgary, Alta.	1 467	19	1 406	40	1 486	50.7	1 446	49.3	2 873	98.0	59	2.0	**2 932**
Vancouver, B.C.	4 824	56	4 579	110	4 882	51.0	4 690	49.0	9 403	98.3	166	1.7	**9 572**
Victoria, B.C.	3 340	30	1 245	35	3 370	72.5	1 280	27.5	4 585	98.6	65	1.4	**4 650**
Iqaluit, N.W.T.	17	18	11	2	35	72.9	13	27.1	28	58.3	20	41.7	**48**
Yellowknife, N.W.T.	213	10	223	3	223	49.7	226	50.3	436	97.1	13	2.9	**449**
Whitehorse, Yukon	263	3	381	6	266	40.7	387	59.3	644	98.6	9	1.4	**653**
Other locations	21 606	5 759	12 697	4 040	27 383	62.0	16 750	38.0	34 303	77.8	9 799	22.2	**44 133**
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**155 704**	**71.3**	**62 694**	**28.7**	**218 328**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1990

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	87	201	239	374	1 333	133
Atlantic Canada Opportunities Agency	49	23	98	150	0	0
Bureau of Pensions Advocates	3	26	8	5	14	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	7	0
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	1	37
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	53	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	9	1	11	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	1	0	1 034
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	19	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	1	0	3	384
Canadian Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	20	0
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	3	0	3	9	28	43
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	15	3	21	62	207	0
Consumer and Corporate Affairs	15	3	63	19	240	1 155
Copyright Board	0	0	0	0	0	0
Correctional Service of Canada	25	3	351	701	2 909	9
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	0	1	0
Employment and Immigration	731	195	820	1 275	5 966	2 489
Energy, Mines and Resources	3	3	147	3	137	26
Environment	233	59	720	171	1 033	1 517
External Affairs	3	0	6	1	41	284
Federal Court of Canada	0	0	4	1	18	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	4	0
Finance	0	0	0	0	1	0
Fisheries and Oceans	786	31	1 184	471	446	1
Forestry	67	5	19	148	160	133
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	0	0	0	0	137	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	108	6	203	1 168
Industry, Science and Technology	27	13	34	38	305	6
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	33	1	135	66
Labour	10	1	30	35	84	495
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	3	0
National Archives of Canada	0	0	10	0	18	54
National Defence (Public Service employees)	857	189	5 564	1 228	4 196	1 328
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	59	27	235	106	744	20
National Library of Canada	0	0	0	0	0	301
National Parole Board	0	0	0	25	36	0
National Revenue (Customs and Excise)	89	8	336	321	2 179	186
National Revenue (Taxation)	498	58	331	296	3 225	0
National Transportation Agency	0	0	0	42	4	411
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	8	6	3
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0

Table 8 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 930	1 274	671	1 180	1 014	639	1	1	14	**10 696**
14	0	0	0	0	0	0	0	0	**294**
9	25	6	6	10	20	0	0	0	**132**
72	0	3	0	0	3	0	0	0	**91**
27	0	0	0	0	0	0	0	0	**65**
0	218	274	20	7	193	0	0	0	**766**
135	14	8	0	10	10	0	0	0	**202**
19	0	0	0	0	0	0	0	0	**19**
1	0	0	0	0	0	0	0	181	**1 231**
82	0	0	0	0	0	0	0	0	**82**
4	2	0	0	0	2	0	0	0	**29**
0	0	3	0	0	3	0	0	0	**397**
8	0	0	0	0	0	0	0	0	**8**
10	0	0	0	0	0	0	0	1	**32**
138	13	14	0	11	16	0	0	0	**378**
3	2	0	0	0	0	0	0	0	**5**
1 602	175	66	27	56	128	3	3	4	**2 379**
153	271	71	36	86	116	0	0	0	**2 229**
3	0	0	0	0	0	0	0	0	**3**
469	2 327	377	770	836	1 526	0	4	0	**10 393**
8	0	0	0	0	0	0	0	1	**11**
354	6 427	969	680	1 488	2 655	33	80	30	**34 193**
3 305	59	14	17	314	120	6	21	3	**4 187**
351	2 151	515	376	1 152	827	99	179	6	**9 393**
2 509	71	7	11	21	28	0	0	1 201	**4 193**
199	14	4	0	5	6	0	0	0	**251**
53	5	0	0	0	1	0	0	0	**66**
866	3	0	0	0	0	0	0	0	**876**
674	242	243	4	6	1 428	15	34	0	**5 590**
92	362	7	6	125	178	0	0	0	**1 383**
9	0	0	0	0	0	0	0	0	**9**
132	174	14	0	20	35	0	0	0	**512**
10	443	360	339	397	313	231	189	0	**3 773**
1 542	110	64	37	33	47	7	7	13	**2 296**
18	21	0	0	0	0	0	0	0	**39**
118	0	0	0	0	0	0	0	1	**120**
1 078	183	26	23	88	145	14	21	0	**1 817**
53	77	43	13	23	56	2	0	1	**927**
32	0	0	0	0	0	6	0	0	**38**
646	20	10	0	5	14	0	0	2	**779**
5 557	5 368	1 293	356	2 424	3 548	1	10	36	**31 956**
273	0	0	0	16	0	0	0	0	**291**
20	0	0	0	0	0	0	0	0	**20**
3 812	1 410	481	294	393	513	272	9	18	**8 403**
210	1	0	0	0	0	0	0	0	**512**
130	31	0	37	0	23	0	0	0	**383**
2 134	4 057	521	269	735	1 340	13	3	12	**12 203**
5 254	4 904	1 229	389	1 218	2 021	0	0	0	**19 365**
1	4	0	14	0	2	2	0	0	**481**
71	0	0	0	0	1	0	0	0	**74**
83	0	0	0	0	0	0	0	0	**84**
34	0	0	0	0	0	0	0	0	**34**
136	6	6	0	3	1	0	0	0	**169**
39	0	0	0	0	0	0	0	0	**40**
120	0	0	0	0	0	0	0	0	**120**
1	3	23	0	0	4	0	0	0	**31**

Table 8 — Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	13	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	0
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	7	7	57	24	166	89
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	136	35	504	199	1 079	1 103
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	119	22	143	104	185	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	14	13	157	41	324	1 354
Solicitor General	0	0	0	3	3	0
Statistics Canada	34	1	72	6	130	54
Supply and Services	69	15	309	488	693	4 002
Supreme Court of Canada	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 541	214	1 547	982	3 092	24
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	2
Veterans Affairs	51	795	166	60	1 301	8
Veterans Appeal Board	0	31	0	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	0
Total	**5 531**	**2 024**	**13 295**	**7 345**	**30 960**	**17 924**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9 Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1990

Age group	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	1	0	15	2	16	20
20—24	146	61	337	123	693	577
25—29	655	199	1 115	596	3 077	1 782
30—34	994	324	1 929	1 168	5 601	2 775
35—39	1 101	425	2 549	1 554	6 656	3 506
40—44	959	398	2 582	1 547	6 102	3 722
45—49	689	237	1 705	963	3 915	2 398
50—54	531	164	1 459	731	2 512	1 647
55—59	318	123	1 079	445	1 638	991
60—64	122	70	438	182	658	420
65 and over	14	22	87	34	90	86
Total	**5 531**	**2 024**	**13 295**	**7 345**	**30 960**	**17 924**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
269	94	5	0	0	8	0	0	0	389
70	0	0	0	0	0	0	0	0	70
23	0	0	0	0	0	0	0	0	24
397	0	0	0	0	0	0	0	0	407
4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
1 460	76	41	12	61	74	8	9	0	2 093
139	0	0	0	0	0	0	0	0	139
1 908	850	246	134	546	671	56	49	3	7 521
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
1 153	190	222	367	336	526	21	39	0	3 428
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
599	158	35	21	50	64	2	5	6	2 846
267	2	0	3	2	4	0	0	0	284
3 959	206	48	9	79	114	1	0	1	4 717
2 173	458	178	62	242	326	3	0	14	9 040
137	0	0	0	0	0	0	0	0	137
87	0	0	0	0	1	0	0	0	90
3 802	2 944	958	239	1 255	2 444	67	253	1	19 370
148	0	0	0	0	0	0	0	0	151
633	1	0	0	0	0	0	0	0	643
238	464	147	101	59	228	0	0	1	3 622
0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
64	0	50	49	86	47	0	0	0	296
53 145	**35 910**	**9 252**	**5 900**	**13 234**	**20 471**	**857**	**916**	**1 550**	218 328[a]

Table 9 — Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
51	18	2	4	4	13	1	2	0	149
1 817	1 325	232	174	344	513	16	52	1	6 411
5 378	3 875	886	660	1 368	1 994	89	156	22	21 852
8 217	5 294	1 389	972	2 258	3 168	148	200	92	34 532
10 138	6 766	1 825	1 163	2 458	3 663	204	183	250	42 466
10 386	6 604	1 778	1 099	2 307	3 770	182	150	382	42 013
7 006	4 189	1 192	732	1 618	2 685	99	80	372	27 921
5 143	3 379	916	555	1 403	2 174	58	47	247	21 001
3 235	2 692	667	342	941	1 578	44	27	101	14 233
1 449	1 452	317	167	449	781	14	15	73	6 614
323	314	48	31	83	130	2	4	10	1 279
53 145	**35 910**	**9 252**	**5 900**	**13 234**	**20 471**	**857**	**916**	**1 550**	218 328[a]

10 Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Agriculture	5 438	1 413	2 410	818	6 861	68.0	3 235	32.0	7 848	77.9	2 231	22.1	**10 096**
Atlantic Canada Opportunities Agency	109	36	90	59	145	49.3	149	50.7	199	67.7	95	32.3	**294**
Bureau of Pensions Advocates	26	10	78	17	36	27.3	96	72.7	104	79.4	27	20.6	**132**
Canada Labour Relations Board	12	15	19	45	27	29.7	64	70.3	31	34.1	60	65.9	**91**
Canadian Centre for Management Development	4	13	10	38	17	26.2	48	73.8	14	21.5	51	78.5	**65**
Canadian Grain Commission	510	30	211	15	540	70.5	226	29.5	721	94.1	45	5.9	**766**
Canadian Human Rights Commission	54	22	74	52	76	37.6	126	62.4	128	63.4	74	36.6	**202**
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	8	0	11	8	42.1	11	57.9	0	0.0	19	100.0	**19**
Canadian International Development Agency	320	302	193	416	622	50.5	609	49.5	513	41.7	718	58.3	**1 231**
Canadian International Trade Tribunal	26	15	14	27	41	50.0	41	50.0	40	48.8	42	51.2	**82**
Canadian Pension Commission	6	1	16	6	7	24.1	22	75.9	22	75.9	7	24.1	**29**
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	121	61	90	125	182	45.8	215	54.2	211	53.1	186	46.9	**397**
Canadian Secretariat	3	2	1	2	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	**8**
Canadian Space Agency	9	3	3	17	12	37.5	20	62.5	12	37.5	20	62.5	**32**
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	137	38	55	48	175	62.9	103	37.1	192	69.1	86	30.9	**278**
Civil Aviation Tribunal	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	**5**
Communications	957	426	508	488	1 383	58.1	996	41.9	1 465	61.6	914	38.4	**2 379**
Consumer and Corporate Affairs	836	389	530	474	1 225	55.0	1 004	45.0	1 366	61.3	863	38.7	**2 229**
Copyright Board	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	**3**
Correctional Service of Canada	4 674	2 494	2 181	1 043	7 169	69.0	3 224	31.0	6 855	66.0	3 537	34.0	**10 393**
Emergency Preparedness Canada	9	1	1	0	10	90.9	1	9.1	10	90.9	1	9.1	**11**
Employment and Immigration	5 300	2 998	10 584	5 308	8 299	34.3	15 894	65.7	15 884	65.7	8 306	34.3	**24 193**
Energy, Mines and Resources	2 098	663	970	456	2 761	65.9	1 426	34.1	3 068	73.3	1 119	26.7	**4 187**
Environment	5 329	1 222	2 010	830	6 553	69.7	2 842	30.3	7 339	78.1	2 052	21.9	**9 395**
External Affairs	1 804	674	1 104	610	2 478	59.1	1 715	40.9	2 908	69.4	1 284	30.6	**4 193**
Federal Court of Canada	46	45	80	80	91	36.3	160	63.7	126	50.2	125	49.8	**251**
Federal-Provincial Relations Office	21	11	13	21	32	48.5	34	51.5	34	51.5	32	48.5	**66**
Finance	328	119	235	194	447	51.0	429	49.0	563	64.3	313	35.7	**876**
Fisheries and Oceans	3 529	513	1 177	371	4 042	72.3	1 548	27.7	4 706	84.2	884	15.8	**5 590**
Forestry	764	171	250	118	935	71.8	368	28.2	1 014	77.8	289	22.2	**1 303**
Hazardous Materials Information Review Commission	3	1	5	0	4	44.4	5	55.6	8	88.9	1	11.1	**9**
Immigration and Refugee Board	141	57	184	130	198	38.7	314	61.3	325	63.5	187	36.5	**512**
Indian Affairs and Northern Development	1 417	253	1 724	378	1 670	44.3	2 103	55.7	3 141	83.3	631	16.7	**3 773**
Industry, Science and Technology	846	369	606	475	1 215	52.9	1 081	47.1	1 452	63.2	844	36.8	**2 296**
International Joint Commission	18	0	11	2	21	53.8	18	46.2	29	93.5	2	6.5	**39**
Investment Canada	42	10	48	20	52	43.3	68	56.7	90	75.0	30	25.0	**120**
Justice	540	229	650	398	769	42.3	1 048	57.7	1 190	65.5	627	34.5	**1 817**
Labour	293	126	284	224	419	45.2	508	54.8	577	62.2	350	37.8	**927**
Law Reform Commission of Canada	2	7	7	19	9	25.7	26	74.3	9	25.7	26	74.3	**35**
National Archives of Canada	289	132	198	160	421	54.0	358	46.0	487	62.5	292	37.5	**779**
National Defence (Public Service employees)	17 147	4 010	8 420	2 374	21 161	66.2	10 797	33.8	25 567	80.0	6 384	20.0	**31 958**
National Energy Board	138	33	73	47	171	58.8	120	41.2	211	72.5	80	27.5	**291**
National Farm Products Marketing Council	4	5	4	7	9	45.0	11	55.0	8	40.0	12	60.0	**20**
National Health and Welfare	2 202	741	4 153	1 298	2 946	35.1	5 457	64.9	6 355	75.7	2 039	24.3	**8 403**
National Library of Canada	100	48	223	141	148	28.9	364	71.1	323	63.1	189	36.9	**512**
National Parole Board	44	28	122	88	72	25.5	210	74.5	166	58.9	116	41.1	**282**
National Revenue (Customs and Excise)	4 802	1 659	4 301	1 440	6 461	52.9	5 742	47.1	9 103	74.6	3 099	25.4	**12 203**

Table 10 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Revenue (Taxation)	6 967	2 416	6 999	2 981	9 384	48.5	9 981	51.5	13 966	72.1	5 397	27.9	**19 365**
National Transportation Agency	143	84	128	126	227	47.2	254	52.8	271	56.3	210	43.7	**481**
Office of Privatization and Regulatory Affairs	23	4	30	17	27	36.5	47	63.5	53	71.6	21	28.4	**74**
Office of the Chief Electoral Officer	9	33	8	34	42	50.0	42	50.0	17	20.2	67	79.8	**84**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	6	7	7	14	13	38.2	21	61.8	13	38.2	21	61.8	**34**
Office of the Commissioner of Official Languages	25	54	27	63	79	46.7	90	53.3	52	30.8	117	69.2	**169**
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	22	17	1	2.5	39	97.5	23	57.5	17	42.5	**40**
Office of the Governor General's Secretary	15	33	26	46	48	40.0	72	60.0	41	34.2	79	65.8	**120**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	17	0	13	1	17	54.8	14	45.2	30	96.8	1	3.2	**31**
Office of the Superintendent of Financial Institutions	179	48	115	46	228	58.6	161	41.4	294	75.8	94	24.2	**389**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	25	13	14	18	38	54.3	32	45.7	39	55.7	31	44.3	**70**
Patented Medicine Prices Review Board	10	2	8	4	12	50.0	12	50.0	18	75.0	6	25.0	**24**
Privy Council Office	79	71	118	139	150	36.9	257	63.1	197	48.4	210	51.6	**407**
Procurement Review Board	1	0	1	2	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	**4**
Public Service Commission	319	414	493	867	733	35.0	1 360	65.0	812	38.8	1 281	61.2	**2 093**
Public Service Staff Relations Board	27	27	33	47	58	41.7	81	58.3	60	44.8	74	55.2	**139**
Public Works	3 702	1 536	1 530	751	5 240	69.7	2 281	30.3	5 232	69.6	2 287	30.4	**7 521**
Registry of the Competition Tribunal	0	2	2	4	2	25.0	6	75.0	2	25.0	6	75.0	**8**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	455	144	2 256	573	599	17.5	2 829	82.5	2 711	79.1	717	20.9	**3 428**
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Secretary of State of Canada	316	606	587	1 337	922	32.4	1 924	67.6	903	31.7	1 943	68.3	**2 846**
Solicitor General	88	28	85	83	116	40.8	168	59.2	173	60.9	111	39.1	**284**
Statistics Canada	1 514	786	1 479	935	2 302	48.8	2 414	51.2	2 993	63.5	1 721	36.5	**4 717**
Supply and Services	2 573	1 697	2 682	2 088	4 270	47.2	4 770	52.8	5 255	58.1	3 785	41.9	**9 040**
Supreme Court of Canada	32	21	31	53	53	38.7	84	61.3	63	46.0	74	54.0	**137**
Tax Court of Canada	13	21	17	39	34	37.8	56	62.2	30	33.3	60	66.7	**90**
Transport	11 850	3 075	3 164	1 263	14 936	77.1	4 434	22.9	15 014	77.6	4 338	22.4	**19 370**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	71	18	31	31	89	58.9	62	41.1	102	67.5	49	32.5	**151**
Treasury Board (Secretariat)	243	95	165	140	338	52.6	305	47.4	408	63.5	235	36.5	**643**
Veterans Affairs	769	621	1 441	789	1 391	38.4	2 231	61.6	2 210	61.0	1 410	39.0	**3 622**
Veterans Appeal Board	6	0	19	6	6	19.4	25	80.6	25	80.6	6	19.4	**31**
Western Economic Diversification	143	5	128	20	148	50.0	148	50.0	271	91.6	25	8.4	**296**
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**155 704**	**71.3**	**62 694**	**28.7**	**218 328** [a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

11 Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, *in current dollars* and *in constant dollars*, 1989 and 1990

1989 (Current dollars)

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	45	16	13	8	**61**	74.4	**21**	25.6	**58**	70.7	**24**	29.3	**82**
10 000 - 14 999	1	0	0	0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**
15 000 - 19 999	335	238	1 111	474	**580**	26.8	**1 585**	73.2	**1 446**	67.0	**712**	33.0	**2 165**
20 000 - 24 999	6 131	2 563	13 567	6 312	**8 695**	30.4	**19 885**	69.6	**19 698**	68.9	**8 875**	31.1	**28 580**
25 000 - 29 999	10 801	3 999	15 281	7 457	**14 805**	39.4	**22 744**	60.6	**26 082**	69.5	**11 456**	30.5	**37 549**
30 000 - 34 999	13 958	4 975	7 839	3 575	**18 938**	62.4	**11 415**	37.6	**21 797**	71.8	**8 550**	28.2	**30 353**
35 000 - 39 999	15 170	5 780	6 745	2 912	**20 953**	68.4	**9 661**	31.6	**21 915**	71.6	**8 692**	28.4	**30 614**
40 000 - 44 999	9 213	3 495	3 707	1 735	**12 710**	70.0	**5 443**	30.0	**12 920**	71.2	**5 230**	28.8	**18 153**
45 000 - 49 999	5 949	2 193	1 695	850	**8 146**	76.2	**2 546**	23.8	**7 644**	71.5	**3 043**	28.5	**10 692**
50 000 - 54 999	5 507	1 798	1 104	555	**7 307**	81.5	**1 659**	18.5	**6 611**	73.8	**2 353**	26.2	**8 966**
55 000 - 59 999	4 331	1 187	664	247	**5 519**	85.8	**911**	14.2	**4 995**	77.7	**1 434**	22.3	**6 430**
60 000 - 64 999	4 083	906	405	160	**4 990**	89.8	**565**	10.2	**4 488**	80.8	**1 066**	19.2	**5 555**
65 000 - 69 999	3 512	832	389	102	**4 346**	89.8	**491**	10.2	**3 901**	80.7	**934**	19.3	**4 837**
70 000 - 74 999	1 048	148	62	26	**1 197**	93.2	**88**	6.8	**1 110**	86.4	**174**	13.6	**1 285**
75 000 - 79 999	882	229	161	27	**1 111**	85.5	**188**	14.5	**1 043**	80.3	**256**	19.7	**1 299**
80 000 and over	1 453	391	134	56	**1 851**	90.6	**191**	9.4	**1 587**	78.0	**447**	22.0	**2 042**
Total	**82 497**	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59.0**	**77 436**	**41.0**	**135 405**	**71.8**	**53 283**	**28.2**	**188 749**
Other[a]	7 268	2 367	10 515	5 703	**9 653**	37.3	**16 235**	62.7	**17 783**	68.8	**8 070**	31.2	**25 888**
Grand total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[c]

1989 (Constant dollars)[b]

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	46	19	13	8	**65**	75.6	**21**	24.4	**59**	68.6	**27**	31.4	**86**
10 000 - 14 999	2 482	1 402	5 593	2 438	**3 891**	32.6	**8 034**	67.4	**8 075**	67.8	**3 840**	32.2	**11 925**
15 000 - 19 999	14 957	5 443	24 422	11 818	**20 406**	36.0	**36 249**	64.0	**39 379**	69.5	**17 261**	30.5	**56 655**
20 000 - 24 999	23 225	8 703	12 573	5 495	**31 936**	63.9	**18 072**	36.1	**35 798**	71.6	**14 198**	28.4	**50 008**
25 000 - 29 999	16 048	5 917	6 040	2 936	**21 969**	71.0	**8 978**	29.0	**22 088**	71.4	**8 853**	28.6	**30 947**
30 000 - 34 999	8 043	2 914	2 072	1 063	**10 961**	77.8	**3 136**	22.2	**10 115**	71.8	**3 977**	28.2	**14 097**
35 000 - 39 999	6 776	1 875	1 030	370	**8 652**	86.1	**1 400**	13.9	**7 806**	77.7	**2 245**	22.3	**10 052**
40 000 - 44 999	6 187	1 384	584	208	**7 574**	90.5	**792**	9.5	**6 771**	81.0	**1 592**	19.0	**8 366**
45 000 - 49 999	2 414	483	262	78	**2 898**	89.5	**340**	10.5	**2 676**	82.7	**561**	17.3	**3 238**
50 000 - 54 999	944	245	170	31	**1 189**	85.5	**201**	14.5	**1 114**	80.1	**276**	19.9	**1 390**
55 000 - 59 999	648	192	75	25	**843**	89.4	**100**	10.6	**723**	76.9	**217**	23.1	**943**
60 000 - 64 999	401	99	27	16	**500**	91.9	**44**	8.1	**428**	78.8	**115**	21.2	**544**
65 000 - 69 999	47	18	3	3	**65**	91.5	**6**	8.5	**50**	70.4	**21**	29.6	**71**
70 000 - 74 999	133	39	12	6	**172**	90.5	**18**	9.5	**145**	76.3	**45**	23.7	**190**
75 000 - 79 999	59	16	1	1	**76**	97.4	**2**	2.6	**60**	77.9	**17**	22.1	**78**
80 000 and over	9	1	0	0	**13**	100.0	**0**	0.0	**9**	90.0	**1**	10.0	**13**
Total	**82 497**	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59.0**	**77 436**	**41.0**	**135 405**	**71.8**	**53 283**	**28.2**	**188 749**
Other[a]	7 268	2 367	10 515	5 703	**9 653**	37.3	**16 235**	62.7	**17 783**	68.8	**8 070**	31.2	**25 888**
Grand Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[c]

[a] Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

[b] The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1989 and 1990 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

[c] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11 — Continued

1990 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
39	12	9	6	51	77.3	15	22.7	48	72.7	18	27.3	66
0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
97	29	263	130	132	25.0	396	75.0	360	69.4	159	30.6	528
2 766	1 190	7 240	2 979	3 958	27.9	10 222	72.1	10 006	70.6	4 169	29.4	14 180
9 859	3 937	18 376	8 846	13 801	33.6	27 227	66.4	28 235	68.8	12 783	31.2	41 028
11 392	3 904	8 878	4 490	15 298	53.4	13 370	46.6	20 270	70.7	8 394	29.3	28 668
16 097	6 288	8 625	3 889	22 388	64.1	12 516	35.9	24 722	70.8	10 177	29.2	34 904
11 281	4 024	4 666	2 229	15 305	68.9	6 898	31.1	15 947	71.8	6 253	28.2	22 203
6 904	2 366	2 453	1 178	9 271	71.9	3 631	28.1	9 357	72.5	3 544	27.5	12 902
6 581	2 402	1 584	839	8 985	78.8	2 424	21.2	8 165	71.6	3 241	28.4	11 409
4 157	1 312	822	332	5 470	82.6	1 154	17.4	4 979	75.2	1 644	24.8	6 624
5 826	1 483	823	318	7 309	86.5	1 141	13.5	6 649	78.7	1 801	21.3	8 450
3 046	766	330	109	3 813	89.7	439	10.3	3 376	79.4	875	20.6	4 252
2 097	438	268	81	2 535	87.9	349	12.1	2 365	82.0	519	18.0	2 884
424	98	73	23	523	84.5	96	15.5	497	80.4	121	19.6	619
2 209	611	333	98	2 826	86.7	432	13.3	2 542	78.2	709	21.8	3 258
82 862	**28 892**	**54 780**	**25 561**	**111 784**	**58.2**	**80 361**	**41.8**	**137 642**	**71.7**	**54 453**	**28.3**	192 145
7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
90 121	**31 268**	**65 583**	**31 426**	121 435	**55.6**	97 048	**44.4**	155 704	**71.3**	62 694	**28.7**	218 328 [c]

1990 (Constant dollars)[b]

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
39	12	12	6	51	73.9	18	26.1	51	73.9	18	26.1	69
1 594	918	4 630	1 807	2 518	28.1	6 440	71.9	6 224	69.5	2 725	30.5	8 958
14 902	5 519	24 577	11 988	20 428	35.8	36 575	64.2	39 479	69.3	17 507	30.7	57 003
22 315	8 233	13 658	6 311	30 553	60.5	19 971	39.5	35 973	71.2	14 544	28.8	50 524
16 670	6 110	6 846	3 275	22 781	69.2	10 124	30.8	23 516	71.5	9 385	28.5	32 905
10 132	3 671	2 561	1 264	13 805	78.3	3 826	21.7	12 693	72.0	4 935	28.0	17 631
7 541	2 072	1 256	492	9 614	84.6	1 748	15.4	8 797	77.4	2 564	22.6	11 362
5 008	1 212	552	213	6 221	89.0	765	11.0	5 560	79.6	1 425	20.4	6 986
2 310	479	308	89	2 790	87.5	397	12.5	2 618	82.2	568	17.8	3 187
927	246	191	50	1 173	83.0	241	17.0	1 118	79.1	296	20.9	1 414
641	208	88	21	852	88.7	109	11.3	729	76.1	229	23.9	961
421	103	38	17	524	90.3	56	9.7	459	79.3	120	20.7	580
45	12	8	4	57	82.6	12	17.4	53	76.8	16	23.2	69
152	43	16	10	195	88.2	26	11.8	168	76.0	53	24.0	221
72	22	2	0	95	97.9	2	2.1	74	77.1	22	22.9	97
6	0	0	0	8	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	8
82 862	**28 892**	**54 780**	**25 561**	**111 784**	**58.2**	**80 361**	**41.8**	**137 642**	**71.7**	**54 453**	**28.3**	192 145
7 259	2 376	10 803	5 865	9 651	36.6	16 687	63.4	18 062	68.7	8 241	31.3	26 339
90 121	**31 268**	**65 583**	**31 426**	121 435	**55.6**	97 048	**44.4**	155 704	**71.3**	62 694	**28.7**	218 328 [c]

12 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1990

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 128	902	552	177	**4 030**	84.7	**729**	15.3	**3 680**	77.3	**1 079**	22.7	**4 759**
• Specified period	8	7	1	0	**15**	93.8	**1**	6.3	**9**	56.3	**7**	43.8	**16**
Total	**3 136**	**909**	**553**	**177**	**4 045**	**84.7**	**730**	**15.3**	**3 689**	**77.3**	**1 086**	**22.7**	**4 775**
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 172	3 571	3 864	1 397	**16 747**	76.1	**5 264**	23.9	**17 036**	77.4	**4 968**	22.6	**22 011**
• Seasonal	3	3	1	2	**6**	66.7	**3**	33.3	**4**	44.4	**5**	55.6	**9**
• Specified period	471	166	404	174	**637**	52.4	**579**	47.6	**875**	72.0	**340**	28.0	**1 216**
Total	13 646	3 740	4 269	1 573	17 390	74.8	5 846	25.2	17 915	77.1	5 313	22.9	23 236
Part-time													
• Indeterminate	16	24	209	106	**40**	11.3	**315**	88.7	**225**	63.4	**130**	36.6	**355**
• Specified period	34	8	35	14	**42**	46.2	**49**	53.8	**69**	75.8	**22**	24.2	**91**
Total	50	32	244	120	**82**	18.4	**364**	81.6	**294**	65.9	**152**	34.1	**446**
Total	**13 696**	**3 772**	**4 513**	**1 693**	**17 472**	**73.8**	**6 210**	**26.2**	**18 209**	**76.9**	**5 465**	**23.1**	**23 682**
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	24 372	10 389	17 561	8 583	**34 764**	57.1	**26 147**	42.9	**41 933**	68.8	**18 972**	31.2	**60 911**
• Seasonal	15	11	14	16	**26**	46.4	**30**	53.6	**29**	51.8	**27**	48.2	**56**
• Specified period	1 059	423	996	496	**1 484**	49.8	**1 493**	50.2	**2 055**	69.1	**919**	30.9	**2 977**
Total	25 446	10 823	18 571	9 095	36 274	56.7	27 670	43.3	44 017	68.8	19 918	31.2	63 944
Part-time													
• Indeterminate	56	48	599	331	**104**	10.1	**930**	89.9	**655**	63.3	**379**	36.7	**1 034**
• Seasonal	37	8	11	1	**45**	78.9	**12**	21.1	**48**	84.2	**9**	15.8	**57**
• Specified period	46	34	50	24	**80**	51.9	**74**	48.1	**96**	62.3	**58**	37.7	**154**
Total	139	90	660	356	**229**	18.4	**1 016**	81.6	**799**	64.2	**446**	35.8	**1 245**
Total	**25 585**	**10 913**	**19 231**	**9 451**	**36 503**	**56.0**	**28 686**	**44.0**	**44 816**	**68.8**	**20 364**	**31.2**	**65 189**
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	16 554	4 327	2 477	871	**20 890**	86.2	**3 351**	13.8	**19 031**	78.5	**5 198**	21.5	**24 241**
• Seasonal	312	53	53	18	**365**	83.7	**71**	16.3	**365**	83.7	**71**	16.3	**436**
• Specified period	643	158	388	138	**808**	60.6	**526**	39.4	**1 031**	77.7	**296**	22.3	**1 334**
Total	17 509	4 538	2 918	1 027	22 063	84.8	3 948	15.2	20 427	78.6	5 565	21.4	26 011
Part-time													
• Indeterminate	12	3	101	31	**15**	10.2	**132**	89.8	**113**	76.9	**34**	23.1	**147**
• Seasonal	2	0	2	0	**2**	50.0	**2**	50.0	**4**	100.0	**0**	0.0	**4**
• Specified period	34	6	19	10	**41**	58.6	**29**	41.4	**53**	76.8	**16**	23.2	**70**
Total	48	9	122	41	**58**	26.2	**163**	73.8	**170**	77.3	**50**	22.7	**221**
Total	**17 557**	**4 547**	**3 040**	**1 068**	**22 121**	**84.3**	**4 111**	**15.7**	**20 597**	**78.6**	**5 615**	**21.4**	**26 232**
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	57 226	19 189	24 454	11 028	**76 431**	68.3	**35 491**	31.7	**81 680**	73.0	**30 217**	27.0	**111 922**
• Seasonal	330	67	68	36	**397**	79.2	**104**	20.8	**398**	79.4	**103**	20.6	**501**
• Specified period	2 181	754	1 789	808	**2 944**	53.1	**2 599**	46.9	**3 970**	71.8	**1 562**	28.2	**5 543**
Total	59 737	20 010	26 311	11 872	79 772	67.6	38 194	32.4	86 048	73.0	31 882	27.0	117 966
Part-time													
• Indeterminate	84	75	909	468	**159**	10.4	**1 377**	89.6	**993**	64.6	**543**	35.4	**1 536**
• Seasonal	39	8	13	1	**47**	77.0	**14**	23.0	**52**	85.2	**9**	14.8	**61**
• Specified period	114	48	104	48	**163**	51.7	**152**	48.3	**218**	69.4	**96**	30.6	**315**
Total	237	131	1 026	517	**369**	19.3	**1 543**	80.7	**1 263**	66.1	**648**	33.9	**1 912**
Total	**59 974**	**20 141**	**27 337**	**12 389**	**80 141**	**66.9**	**39 737**	**33.1**	**87 311**	**72.9**	**32 530**	**27.1**	**119 878**

Table 12 — Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	5 230	2 912	27 289	13 515	**8 144**	16.6	**40 814**	83.4	32 519	66.4	16 427	33.6	**48 958**
• Seasonal	10	4	96	50	**14**	8.7	**146**	91.2	**106**	66.2	**54**	33.7	**160**
• Specified period	1 321	600	5 392	3 170	1 922	18.3	**8 571**	81.7	6 713	64.0	3 770	36.0	**10 493**
Total	**6 561**	**3 516**	**32 777**	**16 735**	10 080	**16.9**	49 531	**83.1**	39 338	**66.0**	20 251	**34.0**	**59 611**
Part-time													
• Indeterminate	50	26	1 466	815	**76**	3.2	**2 281**	96.8	**1 516**	64.3	**841**	35.7	**2 358**
• Seasonal	0	0	5	3	**0**	0.0	**8**	100.0	**5**	62.5	**3**	37.5	**8**
• Specified period	69	56	359	221	**125**	17.6	**587**	82.4	**428**	60.7	**277**	39.3	**712**
Total	119	82	1 830	1 039	**201**	6.5	**2 876**	93.5	**1 949**	63.5	**1 121**	36.5	**3 078**
Total	**6 680**	**3 598**	**34 607**	**17 774**	**10 281**	**16.4**	**52 407**	**83.6**	**41 287**	**65.9**	**21 372**	**34.1**	62 689
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	20 057	6 695	2 875	961	**26 759**	87.5	**3 836**	12.5	**22 932**	75.0	**7 656**	25.0	**30 595**
• Seasonal	626	185	79	17	**811**	89.4	**96**	10.6	**705**	77.7	**202**	22.3	**907**
• Specified period	2 346	493	366	77	**2 843**	86.5	**444**	13.5	**2 712**	82.6	**570**	17.4	**3 287**
Total	**23 029**	**7 373**	**3 320**	**1 055**	30 413	**87.4**	4 376	**12.6**	26 349	**75.8**	8 428	**24.2**	34 789
Part-time													
• Indeterminate	58	39	99	100	**97**	32.8	**199**	67.2	**157**	53.0	**139**	47.0	**296**
• Seasonal	4	2	7	1	**6**	42.9	**8**	57.1	**11**	78.6	**3**	21.4	**14**
• Specified period	22	18	23	42	**41**	38.7	**65**	61.3	**45**	42.9	**60**	57.1	**106**
Total	84	59	129	143	**144**	34.6	**272**	65.4	**213**	51.3	**202**	48.7	**416**
Total	**23 113**	**7 432**	**3 449**	**1 198**	**30 557**	**86.8**	**4 648**	**13.2**	**26 562**	**75.5**	**8 630**	**24.5**	35 205
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	82 862	28 892	54 780	25 561	**111 784**	58.2	**80 361**	41.8	**137 642**	71.7	**54 453**	28.3	**192 145**
• Seasonal	966	256	243	103	**1 222**	77.9	**346**	22.1	**1 209**	77.1	**359**	22.9	**1 568**
• Specified period	5 852	1 848	7 571	4 059	**7 714**	39.9	**11 642**	60.1	**13 423**	69.4	**5 907**	30.6	**19 356**
Total	**89 680**	**30 996**	**62 594**	**29 723**	120 720	**56.7**	92 349	**43.3**	152 274	**71.5**	60 719	**28.5**	213 069
Part-time													
• Indeterminate	192	140	2 478	1 386	**332**	7.9	**3 864**	92.1	**2 670**	63.6	**1 526**	36.4	**4 197**
• Seasonal	43	10	25	5	**53**	63.9	**30**	36.1	**68**	81.9	**15**	18.1	**83**
• Specified period	206	122	486	312	**330**	29.1	**805**	70.9	**692**	61.5	**434**	38.5	**1 135**
Total	441	272	2 989	1 703	**715**	13.2	**4 699**	86.8	**3 430**	63.5	**1 975**	36.5	**5 415**
Grand Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**155 704**	**71.3**	**62 694**	**28.7**	218 328[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1990

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 884	551	283	97	2 435	86.5	380	13.5	2 167	77.0	648	23.0	2 815
Senior Management (SM)	1 252	358	270	80	1 610	82.1	350	17.9	1 522	77.7	438	22.3	1 960
Total	**3 136**	**909**	**553**	**177**	**4 045**	**84.7**	**730**	**15.3**	**3 689**	**77.3**	**1 086**	**22.7**	**4 775**
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Agriculture (AG)	172	47	56	14	219	75.8	70	24.2	228	78.9	61	21.1	289
Architecture and Town Planning (AR)	205	54	30	9	259	86.9	39	13.1	235	78.9	63	21.1	298
Auditing (AU)	2 720	867	609	201	3 587	81.6	810	18.4	3 329	75.7	1 068	24.3	4 397
Biological Sciences (BI)	777	103	247	43	880	75.2	290	24.8	1 024	87.5	146	12.5	1 170
Chemistry (CH)	279	55	107	21	334	72.3	128	27.7	386	83.5	76	16.5	462
Defense Scientific Service (DS)	397	117	33	20	514	90.7	53	9.3	430	75.8	137	24.2	567
Dentistry (DE)	19	4	2	0	23	92.0	2	8.0	21	84.0	4	16.0	25
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 393	401	545	144	1 797	72.3	689	27.7	1 940	78.1	545	21.9	2 486
Education (ED)	489	346	420	361	835	51.6	782	48.4	909	56.3	707	43.8	1 617
Engineering and Land Surveying (EN)	2 196	497	123	58	2 693	93.7	181	6.3	2 319	80.7	555	19.3	2 874
Forestry (FO)	101	26	9	2	127	92.0	11	8.0	110	79.7	28	20.3	138
Historical Research (HR)	128	45	65	17	173	67.8	82	32.2	193	75.7	62	24.3	255
Home Economics (HE)	1	0	16	12	1	3.4	28	96.6	17	58.6	12	41.4	29
Law (LA)	482	185	270	135	667	62.2	405	37.8	752	70.1	320	29.9	1 072
Library Science (LS)	105	50	288	63	155	30.6	352	69.4	393	77.7	113	22.3	507
Mathematics (MA)	108	47	44	27	155	68.6	71	31.4	152	67.3	74	32.7	226
Medicine (MD)	164	54	49	6	219	79.9	55	20.1	213	78.0	60	22.0	274
Meteorology (MT)	423	133	54	16	557	88.8	70	11.2	477	76.2	149	23.8	627
Nursing (NU)	133	49	960	310	182	12.5	1 271	87.5	1 093	75.3	359	24.7	1 453
Occupational and Physical Therapy (OP)	2	0	25	10	2	5.4	35	94.6	27	73.0	10	27.0	37
Pharmacy (PH)	21	15	14	13	36	57.1	27	42.9	35	55.6	28	44.4	63
Physical Sciences (PC)	707	108	153	51	816	80.0	204	20.0	860	84.4	159	15.6	1 020
Psychology (PS)	70	30	30	21	100	66.2	51	33.8	100	66.2	51	33.8	151
Scientific Regulation (SG)	309	92	126	43	401	70.4	169	29.6	435	76.3	135	23.7	570
Scientific Research (SE)	1 742	208	144	47	1 950	91.0	192	9.0	1 886	88.1	255	11.9	2 142
Social Work (SW)	46	11	27	6	57	63.3	33	36.7	73	81.1	17	18.9	90
University Teaching (UT)	141	77	2	3	218	97.8	5	2.2	143	64.1	80	35.9	223
Veterinary Medicine (VM)	364	149	65	40	513	83.0	105	17.0	429	69.4	189	30.6	618
Total	**13 696**	**3 772**	**4 513**	**1 693**	**17 472**	**73.8**	**6 210**	**26.2**	**18 209**	**76.9**	**5 465**	**23.1**	**23 682**
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 265	2 081	4 301	2 994	6 346	46.5	7 296	53.5	8 566	62.8	5 075	37.2	13 642
Administrative Trainee (AT)	15	7	20	4	22	47.8	24	52.2	35	76.1	11	23.9	46
Commerce (CO)	1 237	355	313	118	1 592	78.7	431	21.3	1 550	76.6	473	23.4	2 023
Computer Systems Administration (CS)	2 740	980	882	421	3 721	74.1	1 303	25.9	3 622	72.1	1 401	27.9	5 024
Financial Administration (FI)	1 264	495	649	268	1 760	65.7	917	34.3	1 913	71.5	763	28.5	2 677
Foreign Service (FS)	675	212	189	48	887	78.9	237	21.1	864	76.9	260	23.1	1 124
Information Services (IS)	371	243	508	326	614	42.4	835	57.6	879	60.7	569	39.3	1 449
Organization and Methods (OM)	273	107	151	68	380	63.4	219	36.6	424	70.8	175	29.2	599
Personnel Administration (PE)	746	516	1 130	706	1 263	40.8	1 836	59.2	1 876	60.6	1 222	39.4	3 099
Program Administration (PM)	12 148	4 811	9 953	3 571	16 961	55.6	13 525	44.4	22 101	72.5	8 382	27.5	30 486
Purchasing and Supply (PG)	1 076	455	598	274	1 531	63.7	872	36.3	1 674	69.7	729	30.3	2 403
Translation (TR)	65	370	68	469	435	44.8	537	55.2	133	13.7	839	86.3	972
Welfare Programs (WP)	710	281	469	184	991	60.2	654	39.8	1 179	71.7	465	28.3	1 645
Total	**25 585**	**10 913**	**19 231**	**9 451**	**36 503**	**56.0**	**28 686**	**44.0**	**44 816**	**68.8**	**20 364**	**31.2**	**65 189**

Table 13 — Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Technical													
Air Traffic Control (AI)	1 769	267	82	22	2 042	95.0	107	5.0	1 851	86.5	289	13.5	2 149
Aircraft Operations (AO)	474	90	22	8	565	95.0	30	5.0	496	83.5	98	16.5	595
Drafting and Illustration (DD)	916	234	198	59	1 150	81.7	257	18.3	1 114	79.2	293	20.8	1 407
Educational Support (EU)	5	3	15	0	8	34.8	15	65.2	20	87.0	3	13.0	23
Electronics (EL)	2 169	616	47	16	2 785	97.8	63	2.2	2 216	77.8	632	22.2	2 848
Engineering and Scientific Support (EG)	4 776	1 138	1 025	262	5 922	82.1	1 287	17.9	5 801	80.6	1 400	19.4	7 209
General Technical (GT)	1 912	498	403	144	2 411	81.5	547	18.5	2 315	78.3	642	21.7	2 958
Photography (PY)	63	26	8	2	90	90.0	10	10.0	71	71.7	28	28.3	100
Primary Products Inspection (PI)	1 685	567	231	69	2 252	88.2	300	11.8	1 916	75.1	636	24.9	2 552
Radio Operations (RO)	933	174	98	21	1 107	90.3	119	9.7	1 031	84.1	195	15.9	1 226
Ships' Officers (SO)	1 045	220	46	15	1 265	95.4	61	4.6	1 091	82.3	235	17.7	1 326
Social Science Support (SI)	697	350	817	440	1 047	45.4	1 257	54.6	1 514	65.7	790	34.3	2 304
Technical Inspection (TI)	1 113	364	48	10	1 477	96.2	58	3.8	1 161	75.6	374	24.4	1 535
Total	**17 557**	**4 547**	**3 040**	**1 068**	**22 121**	**84.3**	**4 111**	**15.7**	**20 597**	**78.6**	**5 615**	**21.4**	**26 232**
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	5 649	3 181	26 259	12 568	8 833	18.5	38 841	81.5	31 908	67.0	15 749	33.0	47 675
Communications (CM)	275	75	130	30	350	68.6	160	31.4	405	79.4	105	20.6	510
Data Processing (DA)	553	237	1 100	428	790	34.1	1 530	65.9	1 653	71.3	665	28.7	2 320
Office Equipment Operation (OE)	107	49	112	49	156	49.2	161	50.8	219	69.1	98	30.9	317
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	96	56	7 006	4 699	152	1.3	11 715	98.7	7 102	59.9	4 755	40.1	11 867
Total	**6 680**	**3 598**	**34 607**	**17 774**	**10 281**	**16.4**	**52 407**	**83.6**	**41 287**	**65.9**	**21 372**	**34.1**	**62 689**
Operational													
Correction (CX)	2 444	1 434	486	141	3 879	86.1	627	13.9	2 930	65.0	1 575	35.0	4 506
Firefighters (FR)	1 098	195	23	3	1 293	98.0	26	2.0	1 121	85.0	198	15.0	1 319
General Labour and Trades (GL)	9 905	2 860	266	61	12 771	97.5	327	2.5	10 171	77.7	2 921	22.3	13 098
General Services (GS)	3 953	1 563	2 125	415	5 518	68.5	2 541	31.5	6 078	75.4	1 978	24.6	8 059
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 240	306	14	2	1 546	99.0	16	1.0	1 254	80.3	308	19.7	1 562
Hospital Services (HS)	172	367	342	289	541	46.2	631	53.8	514	43.9	656	56.1	1 172
Lightkeepers (LI)	197	1	2	0	198	99.0	2	1.0	199	99.5	1	0.5	200
Printing Operations (PR)	228	382	119	267	610	61.2	386	38.8	347	34.8	649	65.2	996
Ship Repair (SR)	2 263	27	26	0	2 291	98.9	26	1.1	2 289	98.8	27	1.2	2 317
Ships' Crews (SC)	1 613	297	46	20	1 910	96.7	66	3.3	1 659	84.0	317	16.0	1 976
Total	**23 113**	**7 432**	**3 449**	**1 198**	**30 557**	**86.8**	**4 648**	**13.2**	**26 562**	**75.5**	**8 630**	**24.5**	**35 205**
Grand Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**155 704**	**71.3**	**62 694**	**28.7**	**218 328**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

14 Geographic area, occupational category and sex

Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1990

Geographic area	Occupational category														
	Management					Scientific and Professional					Administrative and Foreign Service				
	Men		Women			Men		Women			Men		Women		
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	35	92.1	3	7.9	38	236	88.4	31	11.6	267	745	69.0	334	31.0	1 079
Prince Edward Island	29	87.9	4	12.1	33	80	78.4	22	21.6	102	367	55.8	291	44.2	658
Nova Scotia	92	94.8	5	5.2	97	818	81.3	188	18.7	1 006	1 368	60.9	878	39.1	2 246
New Brunswick	66	94.3	4	5.7	70	392	81.8	87	18.2	479	1 144	61.4	719	38.6	1 863
Quebec (Except NCR)	182	87.5	26	12.5	208	2 274	70.5	951	29.5	3 225	5 296	58.3	3 795	41.7	9 091
Quebec (NCR)	653	81.6	147	18.4	800	1 206	72.3	462	27.7	1 668	4 434	54.4	3 712	45.6	8 146
Ontario (NCR)	2 007	83.0	410	17.0	2 417	5 443	72.4	2 078	27.6	7 521	9 527	54.6	7 932	45.4	17 459
Ontario (Except NCR)	203	87.5	29	12.5	232	2 896	75.4	943	24.6	3 839	5 961	53.4	5 212	46.6	11 173
Manitoba	86	94.5	5	5.5	91	734	72.5	279	27.5	1 013	1 375	58.4	981	41.6	2 356
Saskatchewan	58	95.1	3	4.9	61	525	65.2	280	34.8	805	877	56.6	673	43.4	1 550
Alberta	91	91.9	8	8.1	99	1 128	77.2	334	22.8	1 462	1 751	52.8	1 567	47.2	3 318
British Columbia	138	93.2	10	6.8	148	1 544	79.0	411	21.0	1 955	2 858	55.4	2 298	44.6	5 156
Yukon	8	88.9	1	11.1	9	63	35.0	117	65.0	180	74	50.7	72	49.3	146
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	8	57	72.2	22	27.8	79	96	56.1	75	43.9	171
Outside Canada	270	91.8	24	8.2	294	76	93.8	5	6.2	81	630	81.1	147	18.9	777
Total	**4 045**	**84.7**	**730**	**15.3**	4 775	**17 472**	**73.8**	**6 210**	**26.2**	23 682	**36 503**	**56.0**	**28 686**	**44.0**	65 189

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 85.

Note — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or occupational category.

Table 14 — Continued

Occupational category																			
Technical					Administrative Support					Operational					Total				
Men		Women			Men		Women			Men		Women			Men		Women		Grand
No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	total
1 191	94.7	66	5.3	1 257	267	19.3	1 119	80.7	1 386	1 443	96.1	59	3.9	1 502	3 919	70.9	1 612	29.1	5 531
218	91.2	21	8.8	239	92	13.8	573	86.2	665	302	92.6	24	7.4	326	1 089	53.8	935	46.2	2 024
1 941	91.6	179	8.4	2 120	425	14.0	2 608	86.0	3 034	4 491	93.7	300	6.3	4 791	9 136	68.7	4 158	31.3	13 295
945	91.1	92	8.9	1 037	267	11.7	2 021	88.3	2 288	1 462	91.0	144	9.0	1 606	4 278	58.2	3 067	41.8	7 345
3 165	87.5	452	12.5	3 617	1 354	15.7	7 265	84.3	8 619	5 440	88.2	727	11.8	6 167	17 739	57.3	13 221	42.7	30 960
662	70.6	276	29.4	938	1 193	21.6	4 330	78.4	5 523	628	80.2	155	19.8	783	8 828	49.3	9 096	50.7	17 924
3 853	71.0	1 570	29.0	5 423	3 652	21.8	13 079	78.2	16 731	2 655	82.9	546	17.1	3 201	27 369	51.5	25 776	48.5	53 145
3 450	87.9	474	12.1	3 924	1 508	14.5	8 910	85.5	10 418	5 146	82.8	1 066	17.2	6 212	19 243	53.6	16 667	46.4	35 910
1 157	86.7	177	13.3	1 334	397	13.1	2 629	86.9	3 026	1 185	83.6	233	16.4	1 418	4 946	53.5	4 306	46.5	9 252
676	86.1	109	13.9	785	83	5.5	1 413	94.5	1 496	1 001	83.4	199	16.6	1 200	3 223	54.6	2 677	45.4	5 900
1 705	86.2	272	13.8	1 977	265	8.0	3 059	92.0	3 324	2 409	80.7	577	19.3	2 986	7 379	55.8	5 855	44.2	13 234
2 723	88.6	350	11.4	3 073	611	11.3	4 820	88.7	5 431	4 151	88.4	544	11.6	4 695	12 036	58.8	8 435	41.2	20 471
137	78.7	37	21.3	174	7	3.6	187	96.4	194	89	57.8	65	42.2	154	378	44.1	479	55.9	857
274	88.7	35	11.3	309	10	4.9	196	95.1	206	132	93.6	9	6.4	141	578	63.1	338	36.9	916
24	96.0	1	4.0	25	150	43.1	198	56.9	348	23	100.0	0	0.0	23	1 175	75.8	375	24.2	1 550
22 121	**84.3**	**4 111**	**15.7**	**26 232**	**10 281**	**16.4**	**52 407**	**83.6**	**62 689**	**30 557**	**86.8**	**4 648**	**13.2**	**35 205**	**121 435**	**55.6**	**97 048**	**44.4**	**218 328**

15 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1990

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	38	0.7	267	4.8	1 079	19.5	1 257	22.7	1 386	25.1	1 502	27.2	5 531
Prince Edward Island	33	1.6	102	5.0	658	32.5	239	11.8	665	32.9	326	16.1	2 024
Nova Scotia	97	0.7	1 006	7.6	2 246	16.9	2 120	15.9	3 034	22.8	4 791	36.0	13 295
New Brunswick	70	1.0	479	6.5	1 863	25.4	1 037	14.1	2 288	31.2	1 606	21.9	7 345
Quebec (Except NCR)	208	0.7	3 225	10.4	9 091	29.4	3 617	11.7	8 619	27.8	6 167	19.9	30 960
Quebec (NCR)	800	4.5	1 668	9.3	8 146	45.4	938	5.2	5 523	30.8	783	4.4	17 924
Ontario (NCR)	2 417	4.5	7 521	14.2	17 459	32.9	5 423	10.2	16 731	31.5	3 201	6.0	53 145
Ontario (Except NCR)	232	0.6	3 839	10.7	11 173	31.1	3 924	10.9	10 418	29.0	6 212	17.3	35 910
Manitoba	91	1.0	1 013	10.9	2 356	25.5	1 334	14.4	3 026	32.7	1 418	15.3	9 252
Saskatchewan	61	1.0	805	13.6	1 550	26.3	785	13.3	1 496	25.4	1 200	20.3	5 900
Alberta	99	0.7	1 462	11.0	3 318	25.1	1 977	14.9	3 324	25.1	2 996	22.6	13 234
British Columbia	148	0.7	1 955	9.6	5 156	25.2	3 073	15.0	5 431	26.5	4 695	22.9	20 471
Yukon	9	1.1	180	21.0	146	17.0	174	20.3	194	22.6	154	18.0	857
Northwest Territories	8	0.9	79	8.6	171	18.7	309	33.7	206	22.5	141	15.4	916
Outside Canada	294	19.0	81	5.2	777	50.1	25	1.6	348	22.5	23	1.5	1 550
Total	4 775	2.2	23 682	10.8	65 189	29.8	26 232	12.0	62 689	28.7	35 285	16.1	218 328[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. S5.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

16 Management Category, language group and employment equity designated group

Number and percentage of Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1989 and 1990

	1989														
	Anglophones		Francophones		Men		Women		Aboriginal peoples[a]		Persons with disabilities[a]		Members of visible minorities[a]		Total employees in category
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
EX-5[b]	77	79.4	20	20.6	95	97.9	2	2.1	0	0.0	—	—	0	0.0	97
EX-4	170	73.6	61	26.4	204	88.3	27	11.7	—	—	—	—	3	1.3	231
EX-3	389	79.4	101	20.6	454	92.7	36	7.3	—	—	6	1.2	8	1.6	490
EX-2	653	76.8	197	23.2	761	89.5	89	10.5	8	0.9	14	1.6	15	1.8	850
EX-1	798	76.8	241	23.2	868	83.5	171	16.5	8	0.8	23	2.2	17	1.6	1 039
SM	1 509	78.4	416	21.6	1 599	83.1	326	16.9	23	1.2	38	2.0	43	2.2	1 925
Total	3 596	77.6	1 036	22.4	3 981	85.9	651	14.1	42	0.9	84	1.8	86	1.9	4 632
	1990														
EX-5[b]	81	78.6	22	21.4	100	97.1	3	2.9	0	0.0	—	—	—	—	103
EX-4	177	73.1	65	26.9	209	86.4	33	13.6	—	—	—	—	—	—	242
EX-3	398	80.6	96	19.4	453	91.7	41	8.3	—	—	8	1.6	7	1.4	494
EX-2	673	75.2	222	24.8	783	87.5	112	12.5	6	0.7	14	1.6	17	1.9	895
EX-1	838	77.5	243	22.5	890	82.3	191	17.7	14	1.3	25	2.3	30	2.8	1 081
SM	1 522	77.7	438	22.3	1 610	82.1	350	17.9	22	1.1	41	2.1	43	2.2	1 960
Total	3 689	77.3	1 086	22.7	4 045	84.7	730	15.3	45	0.9	91	1.9	100	2.1	4 775

[a] See Glossary, p. S74, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

[b] Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Note: — Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

17 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1990

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones No.	Anglophones %	Francophones No.	Francophones %	Anglophones and Francophones	Total
Management	Bilingual	2 666	73.4	967	26.6	3 633	**3 633**
	English	636	98.5	10	1.5	646	**646**
	French	0	0.0	3	100.0	3	**3**
	English or French	352	78.6	96	21.4	448	**448**
	Total	**3 689**	**77.3**	**1 086**	**22.7**	**4 775**	4 775
Scientific and Professional	Bilingual	4 007	48.4	4 277	51.6	8 284	**8 284**
	English	12 957	98.1	252	1.9	13 209	**13 209**
	French	17	2.6	634	97.4	651	**651**
	English or French	766	82.0	168	18.0	934	**934**
	Total	**18 209**	**76.9**	**5 465**	**23.1**	**23 674**	23 682
Administrative and Foreign Service	Bilingual	10 020	38.2	16 209	61.8	26 229	**26 229**
	English	32 126	97.6	786	2.4	32 912	**32 912**
	French	26	1.0	2 589	99.0	2 615	**2 615**
	English or French	1 621	77.0	485	23.0	2 106	**2 106**
	Total	**44 816**	**68.8**	**20 364**	**31.2**	**65 180**	65 189
Technical	Bilingual	1 727	31.2	3 800	68.8	5 527	**5 527**
	English	17 540	97.7	419	2.3	17 959	**17 959**
	French	36	3.3	1 066	96.7	1 102	**1 102**
	English or French	888	78.0	251	22.0	1 139	**1 139**
	Total	**20 597**	**78.6**	**5 615**	**21.4**	**26 232**	26 232
Administrative Support	Bilingual	4 632	25.9	13 271	74.1	17 903	**17 903**
	English	32 689	96.1	1 323	3.9	34 012	**34 012**
	French	79	1.6	4 815	98.4	4 894	**4 894**
	English or French	2 315	64.5	1 276	35.5	3 591	**3 591**
	Total	**41 287**	**65.9**	**21 372**	**34.1**	**62 659**	62 689
Operational	Bilingual	614	21.9	2 186	78.1	2 800	**2 800**
	English	23 587	98.2	428	1.8	24 015	**24 015**
	French	106	2.4	4 385	97.6	4 491	**4 491**
	English or French	1 553	50.7	1 512	49.3	3 065	**3 065**
	Total	**26 562**	**75.5**	**8 630**	**24.5**	**35 192**	35 205
All categories	Bilingual	23 850	36.9	40 830	63.1	64 680	**64 680**
	English	119 768	97.4	3 228	2.6	122 996	**122 996**
	French	264	1.9	13 492	98.1	13 756	**13 756**
	English or French	7 502	66.4	3 790	33.6	11 292	**11 292**
	Grand total	**155 704**	**71.3**	**62 094**	**28.7**	**218 398**	218 328 *

* Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 55.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

18 Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Department	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	124	30	21	5	154	85.6	26	14.4	145	80.6	35	19.4	180
Atlantic Canada Opportunities Agency	27	7	4	1	34	87.2	5	12.8	31	79.5	8	20.5	39
Canada Labour Relations Board	6	1	0	0	7	100.0	0	0.0	6	85.7	1	14.3	7
Canadian Centre for Management Development	3	2	2	2	5	55.6	4	44.4	5	55.6	4	44.4	9
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	4	0	5	0	4	44.4	5	55.6	9	100.0	0	0.0	9
Canadian International Development Agency	62	36	8	8	98	86.0	16	14.0	70	61.4	44	38.6	114
Canadian International Trade Tribunal	5	3	1	0	8	88.9	1	11.1	6	66.7	3	33.3	9
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	3	5	1	23	79.3	6	20.7	25	86.2	4	13.8	29
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	7	2	1	1	9	81.8	2	18.2	8	72.7	3	27.3	11
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	8	0	0	1	8	88.9	1	11.1	8	88.9	1	11.1	9
Communications	61	32	12	9	93	81.6	21	18.4	73	64.0	41	36.0	114
Consumer and Corporate Affairs	53	12	11	4	65	81.3	15	18.8	64	80.0	16	20.0	80
Copyright Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Correctional Service of Canada	65	27	10	6	92	85.2	16	14.8	75	69.4	33	30.6	108
Emergency Preparedness Canada	9	1	1	0	10	90.9	1	9.1	10	90.9	1	9.1	11
Employment and Immigration	117	51	30	9	168	81.2	39	18.8	147	71.0	60	29.0	207
Energy, Mines and Resources	117	32	14	4	149	89.2	18	10.8	131	78.4	36	21.6	167
Environment	185	42	22	4	227	89.7	26	10.3	207	81.8	46	18.2	253
External Affairs	344	100	24	8	444	93.3	32	6.7	368	77.3	108	22.7	476
Federal Court of Canada	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Federal-Provincial Relations Office	11	9	6	5	20	64.5	11	35.5	17	54.8	14	45.2	31
Finance	75	13	10	0	88	89.8	10	10.2	85	86.7	13	13.3	98
Fisheries and Oceans	114	29	7	2	143	94.1	9	5.9	121	79.6	31	20.4	152
Forestry	26	6	2	2	32	88.9	4	11.1	28	77.8	8	22.2	36
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Immigration and Refugee Board	4	1	1	0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	6
Indian Affairs and Northern Development	134	20	26	4	154	83.7	30	16.3	160	87.0	24	13.0	184
Industry, Science and Technology	192	53	28	5	245	88.1	33	11.9	220	79.1	58	20.9	278
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	10	1	3	0	11	78.6	3	21.4	13	92.9	1	7.1	14
Justice	5	8	7	0	13	65.0	7	35.0	12	60.0	8	40.0	20
Labour	27	7	11	3	34	70.8	14	29.2	38	79.2	10	20.8	48
National Archives of Canada	13	2	4	1	15	75.0	5	25.0	17	85.0	3	15.0	20
National Defence (Public Service employees)	107	19	10	2	126	91.3	12	8.7	117	84.8	21	15.2	138
National Energy Board	14	1	1	2	15	83.3	3	16.7	15	83.3	3	16.7	18
National Farm Products Marketing Council	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	102	22	37	9	124	72.9	46	27.1	139	81.8	31	18.2	170
National Library of Canada	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
National Parole Board	9	3	2	1	12	80.0	3	20.0	11	73.3	4	26.7	15
National Revenue (Customs and Excise)	77	22	14	5	99	83.9	19	16.1	91	77.1	27	22.9	118
National Revenue (Taxation)	104	41	11	3	145	91.2	14	8.8	115	72.3	44	27.7	159
National Transportation Agency	18	6	5	2	24	77.4	7	22.6	23	74.2	8	25.8	31
Office of Privatization and Regulatory Affairs	13	2	6	0	15	71.4	6	28.6	19	90.5	2	9.5	21

Table 18 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Chief Electoral Officer	1	2	0	0	3	100.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	1	0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Office of the Commissioner of Official Languages	2	10	3	1	12	75.0	4	25.0	5	31.3	11	68.8	16
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	3	0	0.0	4	100.0	1	25.0	3	75.0	4
Office of the Governor General's Secretary	2	2	1	0	4	80.0	1	20.0	3	60.0	2	40.0	5
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	5
Office of the Superintendent of Financial Institutions	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	2	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3
Privy Council Office	29	12	22	5	41	60.3	27	39.7	51	75.0	17	25.0	68
Public Service Commission	24	20	12	8	44	68.8	20	31.3	36	56.3	28	43.8	64
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7
Public Works	111	28	15	7	139	86.3	22	13.7	126	78.3	35	21.7	161
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Secretary of State of Canada	23	23	17	6	46	66.7	23	33.3	40	58.0	29	42.0	69
Solicitor General	20	4	7	2	24	72.7	9	27.3	27	81.8	6	18.2	33
Statistics Canada	62	20	11	3	82	85.4	14	14.6	73	76.0	23	24.0	96
Supply and Services	155	47	33	5	202	84.2	38	15.8	188	78.3	52	21.7	240
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Tax Court of Canada	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Transport	202	42	20	8	244	89.7	28	10.3	222	81.6	50	18.4	272
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	34	6	9	5	40	74.1	14	25.9	43	79.6	11	20.4	54
Treasury Board (Secretariat)	103	27	25	8	130	79.8	33	20.2	128	78.5	35	21.5	163
Veterans Affairs	30	4	3	3	34	85.0	6	15.0	33	82.5	7	17.5	40
Western Economic Diversification	28	1	5	1	29	82.9	6	17.1	33	94.3	2	5.7	35
Total	**3 136**	**909**	**553**	**177**	**4 045**	**84.7**	**730**	**15.3**	**3 689**	**77.3**	**1 086**	**22.7**	**4 775**

19 Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1990

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	1 520	334	300	106	1 854	82.0	406	18.0	1 820	80.5	440	19.5	2 260
Atlantic Canada Opportunities Agency	4	1	1	0	5	83.3	1	16.7	5	83.3	1	16.7	6
Bureau of Pensions Advocates	21	6	11	4	27	64.3	15	35.7	32	76.2	10	23.8	42
Canada Labour Relations Board	1	0	2	1	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4
Canadian Centre for Management Development	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Grain Commission	29	0	10	1	29	72.5	11	27.5	39	97.5	1	2.5	40
Canadian Human Rights Commission	2	2	2	2	4	50.0	4	50.0	4	50.0	4	50.0	8
Canadian International Development Agency	52	41	7	12	93	83.0	19	17.0	59	52.7	53	47.3	112
Canadian International Trade Tribunal	4	1	2	0	5	71.4	2	28.6	6	85.7	1	14.3	7
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	2	4	0	22	84.6	4	15.4	24	92.3	2	7.7	26
Canadian Space Agency	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	15	1	3	4	16	69.6	7	30.4	18	78.3	5	21.7	23
Communications	216	76	25	13	292	88.5	38	11.5	241	73.0	89	27.0	330
Consumer and Corporate Affairs	142	36	41	15	178	76.1	56	23.9	183	78.2	51	21.8	234
Correctional Service of Canada	266	125	279	82	391	52.0	361	48.0	545	72.5	207	27.5	752
Employment and Immigration	100	49	62	15	149	65.9	77	34.1	162	71.7	64	28.3	226
Energy, Mines and Resources	986	215	159	62	1 201	84.5	221	15.5	1 145	80.5	277	19.5	1 422
Environment	1 419	313	249	79	1 733	84.0	329	16.0	1 668	81.0	392	19.0	2 062
External Affairs	34	5	16	2	39	68.4	18	31.6	50	87.7	7	12.3	57
Federal Court of Canada	0	0	2	1	0	0.0	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3
Federal-Provincial Relations Office	2	0	2	1	2	40.0	3	60.0	4	80.0	1	20.0	5
Finance	157	45	63	14	202	72.4	77	27.6	220	78.9	59	21.1	279
Fisheries and Oceans	846	104	149	20	950	84.9	169	15.1	995	88.9	124	11.1	1 119
Forestry	316	54	29	6	370	91.4	35	8.6	345	85.2	60	14.8	405
Immigration and Refugee Board	7	2	10	4	9	39.1	14	60.9	17	73.9	6	26.1	23
Indian Affairs and Northern Development	378	25	315	7	403	55.5	323	44.5	693	95.6	32	4.4	726
Industry, Science and Technology	28	14	12	5	42	71.2	17	28.8	40	67.8	19	32.2	59
International Joint Commission	8	0	0	0	10	90.9	1	9.1	8	100.0	0	0.0	11
Investment Canada	3	0	3	0	3	50.0	3	50.0	6	100.0	0	0.0	6
Justice	446	164	251	115	610	62.5	366	37.5	697	71.4	279	28.6	976
Labour	42	12	11	3	54	79.4	14	20.6	53	77.9	15	22.1	68
Law Reform Commission of Canada	0	2	1	0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
National Archives of Canada	52	21	39	7	73	61.3	46	38.7	91	76.5	28	23.5	119
National Defence (Public Service employees)	1 085	376	230	154	1 461	79.2	384	20.8	1 315	71.3	530	28.7	1 845
National Energy Board	63	12	9	6	75	83.3	15	16.7	72	80.0	18	20.0	90
National Farm Products Marketing Council	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	733	164	920	157	898	45.4	1 078	54.6	1 653	83.7	321	16.3	1 976
National Library of Canada	42	18	91	26	60	33.9	117	66.1	133	75.1	44	24.9	177
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	617	174	180	78	791	75.4	258	24.6	797	76.0	252	24.0	1 049
National Revenue (Taxation)	2 128	706	460	138	2 834	82.6	598	17.4	2 588	75.4	844	24.6	3 432
National Transportation Agency	45	12	18	8	57	68.7	26	31.3	63	75.9	20	24.1	83
Office of Privatization and Regulatory Affairs	4	0	4	0	4	50.0	4	50.0	8	100.0	0	0.0	8
Office of the Chief Electoral Officer	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2

Table 19 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	2	2	2	33.3	4	66.7	3	50.0	3	50.0	6
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Patented Medicine Prices Review Board	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Privy Council Office	3	0	0	2	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	5
Public Service Commission	45	135	67	217	180	38.8	284	61.2	112	24.1	352	75.9	464
Public Service Staff Relations Board	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Public Works	652	132	52	17	784	91.9	69	8.1	704	82.5	149	17.5	853
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	17	3	10	2	20	62.5	12	37.5	27	84.4	5	15.6	32
Secretary of State of Canada	7	9	8	5	16	55.2	13	44.8	15	51.7	14	48.3	29
Solicitor General	9	1	5	0	10	66.7	5	33.3	14	93.3	1	6.7	15
Statistics Canada	481	188	212	80	669	69.6	292	30.4	693	72.1	268	27.9	961
Supply and Services	12	3	3	3	15	71.4	6	28.6	15	71.4	6	28.6	21
Supreme Court of Canada	3	3	8	5	6	31.6	13	68.4	11	57.9	8	42.1	19
Transport	532	131	43	24	663	90.8	67	9.2	575	78.8	155	21.2	730
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	3	0	0	1	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Treasury Board (Secretariat)	19	5	6	1	24	77.4	7	22.6	25	80.6	6	19.4	31
Veterans Affairs	61	45	116	186	106	26.0	302	74.0	177	43.4	231	56.6	408
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Western Economic Diversification	5	0	1	0	5	83.3	1	16.7	6	100.0	0	0.0	6
Total	**13 696**	**3 772**	**4 513**	**1 693**	**17 472**	**73.8**	**6 210**	**26.2**	**18 209**	**76.9**	**5 465**	**23.1**	**23 682**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

20 Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1990

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	572	158	352	141	732	59.7	494	40.3	924	75.6	299	24.4	1 226
Atlantic Canada Opportunities Agency	70	23	35	20	93	62.8	55	37.2	105	70.9	43	29.1	148
Bureau of Pensions Advocates	3	3	19	2	6	22.2	21	77.8	22	81.5	5	18.5	27
Canada Labour Relations Board	5	7	6	14	12	37.5	20	62.5	11	34.4	21	65.6	32
Canadian Centre for Management Development	0	6	6	19	6	19.4	25	80.6	6	19.4	25	80.6	31
Canadian Grain Commission	29	3	15	1	32	66.7	16	33.3	44	91.7	4	8.3	48
Canadian Human Rights Commission	41	15	51	22	56	43.4	73	56.6	92	71.3	37	28.7	129
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	4	0	5	4	44.4	5	55.6	0	0.0	9	100.0	9
Canadian International Development Agency	185	190	107	164	375	58.0	271	42.0	292	45.2	354	54.8	646
Canadian International Trade Tribunal	12	8	4	12	20	55.6	16	44.4	16	44.4	20	55.6	36
Canadian Pension Commission	4	1	1	1	5	71.4	2	28.6	5	71.4	2	28.6	7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	73	40	38	64	113	52.6	102	47.4	111	51.6	104	48.4	215
Canadian Secretariat	1	2	1	1	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Canadian Space Agency	0	1	0	5	1	16.7	5	83.3	0	0.0	6	100.0	6
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	6	7	16	16	13	28.9	32	71.1	22	48.9	23	51.1	45
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Communications	206	138	184	180	344	48.6	364	51.4	390	55.1	318	44.9	708
Consumer and Corporate Affairs	311	170	169	153	481	59.9	322	40.1	480	59.8	323	40.2	803
Correctional Service of Canada	984	476	437	270	1 460	67.4	707	32.6	1 421	65.6	746	34.4	2 167
Employment and Immigration	4 002	2 257	4 312	2 009	6 260	49.8	6 322	50.2	8 314	66.1	4 266	33.9	12 582
Energy, Mines and Resources	254	109	210	108	363	53.3	318	46.7	464	68.1	217	31.9	681
Environment	744	269	439	239	1 013	59.9	678	40.1	1 183	70.0	508	30.0	1 691
External Affairs	936	350	330	130	1 286	73.7	460	26.3	1 266	72.5	480	27.5	1 746
Federal Court of Canada	26	20	29	31	46	43.4	60	56.6	55	51.9	51	48.1	106
Federal-Provincial Relations Office	6	2	3	5	8	50.0	8	50.0	9	56.3	7	43.8	16
Finance	61	33	67	53	94	43.9	120	56.1	128	59.8	86	40.2	214
Fisheries and Oceans	440	138	219	110	578	63.7	329	36.3	659	72.7	248	27.3	907
Forestry	97	47	49	32	144	64.0	81	36.0	146	64.9	79	35.1	225
Hazardous Materials Information Review Commission	1	1	3	0	2	40.0	3	60.0	4	80.0	1	20.0	5
Immigration and Refugee Board	85	33	83	56	118	45.9	139	54.1	168	65.4	89	34.6	257
Indian Affairs and Northern Development	661	164	577	141	825	53.5	718	46.5	1 238	80.2	305	19.8	1 543
Industry, Science and Technology	575	239	264	191	814	64.1	455	35.9	839	66.1	430	33.9	1 269
International Joint Commission	2	0	3	1	2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Investment Canada	24	8	17	8	32	56.1	25	43.9	41	71.9	16	28.1	57
Justice	36	32	59	48	68	38.9	107	61.1	95	54.3	80	45.7	175
Labour	184	87	127	76	271	57.2	203	42.8	311	65.6	163	34.4	474
Law Reform Commission of Canada	1	2	2	4	3	33.3	6	66.7	3	33.3	6	66.7	9
National Archives of Canada	78	35	47	38	113	57.1	85	42.9	125	63.1	73	36.9	198
National Defence (Public Service employees)	1 366	377	578	243	1 744	68.0	821	32.0	1 944	75.8	620	24.2	2 565
National Energy Board	40	11	25	8	51	60.7	33	39.3	65	77.4	19	22.6	84
National Farm Products Marketing Council	2	4	1	2	6	66.7	3	33.3	3	33.3	6	66.7	9
National Health and Welfare	548	203	726	291	751	42.4	1 019	57.6	1 274	72.1	494	27.9	1 770
National Library of Canada	21	12	18	8	33	55.9	26	44.1	39	66.1	20	33.9	59
National Parole Board	25	17	54	39	42	31.1	93	68.9	79	58.5	56	41.5	135
National Revenue (Customs and Excise)	3 743	1 270	2 335	632	5 013	62.8	2 967	37.2	6 078	76.2	1 902	23.8	7 980
National Revenue (Taxation)	3 654	1 219	3 107	1 118	4 874	53.6	4 225	46.4	6 761	74.3	2 337	25.7	9 099
National Transportation Agency	69	47	59	45	116	52.7	104	47.3	128	58.2	92	41.8	220

Table 20 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of Privatization and Regulatory Affairs	1	0	11	6	1	5.6	17	94.4	12	66.7	6	33.3	18
Office of the Chief Electoral Officer	1	10	7	11	11	37.9	18	62.1	8	27.6	21	72.4	29
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	2	1	4	57.1	3	42.9	3	42.9	4	57.1	7
Office of the Commissioner of Official Languages	20	33	18	26	53	54.6	44	45.4	38	39.2	59	60.8	97
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	17	5	1	4.3	22	95.7	18	78.3	5	21.7	23
Office of the Governor General's Secretary	6	6	12	17	12	29.3	29	70.7	18	43.9	23	56.1	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	10	0	3	0	10	76.9	3	23.1	13	100.0	0	0.0	13
Offices of the Information and Privacy Commissioners	20	11	9	4	31	70.5	13	29.5	29	65.9	15	34.1	44
Patented Medicine Prices Review Board	5	0	5	3	5	38.5	8	61.5	10	76.9	3	23.1	13
Privy Council Office	17	24	33	44	41	34.7	77	65.3	50	42.4	68	57.6	118
Procurement Review Board	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	198	177	232	274	375	42.6	506	57.4	430	48.8	451	51.2	881
Public Service Staff Relations Board	11	12	14	14	23	45.1	28	54.9	25	49.0	26	51.0	51
Public Works	828	306	499	191	1 134	62.2	690	37.8	1 327	72.8	497	27.2	1 824
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	3	0	0.0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	3
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	92	17	89	40	109	45.8	129	54.2	181	76.1	57	23.9	238
Secretary of State of Canada	230	514	322	745	744	41.1	1 067	58.9	552	30.5	1 259	69.5	1 811
Solicitor General	52	15	33	26	67	53.2	59	46.8	85	67.5	41	32.5	126
Statistics Canada	432	225	306	183	657	57.3	489	42.7	738	64.4	408	35.6	1 146
Supply and Services	1 531	703	973	562	2 234	59.3	1 535	40.7	2 504	66.4	1 265	33.6	3 769
Supreme Court of Canada	2	3	3	8	5	31.3	11	68.8	5	31.3	11	68.8	16
Tax Court of Canada	9	9	10	6	18	52.9	16	47.1	19	55.9	15	44.1	34
Transport	1 247	411	869	356	1 658	57.5	1 225	42.5	2 116	73.4	767	26.6	2 883
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	31	12	18	12	43	58.9	30	41.1	49	67.1	24	32.9	73
Treasury Board (Secretariat)	111	52	95	61	163	51.1	156	48.9	206	64.6	113	35.4	319
Veterans Affairs	436	128	406	86	564	53.4	492	46.6	842	79.7	214	20.3	1 056
Veterans Appeal Board	5	0	6	3	5	35.7	9	64.3	11	78.6	3	21.4	14
Western Economic Diversification	104	3	53	7	107	64.1	60	35.9	157	94.0	10	6.0	167
Total	**25 585**	**10 913**	**19 231**	**9 451**	**36 503**	**56.0**	**28 686**	**44.0**	**44 816**	**68.8**	**20 364**	**31.2**	**65 189**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

21 Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1990

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	2 149	637	586	160	2 793	78.9	746	21.1	2 735	77.4	797	22.6	3 539
Bureau of Pensions Advocates	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Canadian Grain Commission	313	17	78	1	330	80.7	79	19.3	391	95.6	18	4.4	409
Canadian Human Rights Commission	0	3	2	1	3	50.0	3	50.0	2	33.3	4	66.7	6
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Canadian International Development Agency	2	4	1	6	6	46.2	7	53.8	3	23.1	10	76.9	13
Canadian International Trade Tribunal	2	2	3	2	4	44.4	5	55.6	5	55.6	4	44.4	9
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	2	5	2	3	30.0	7	70.0	6	60.0	4	40.0	10
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	102	24	10	0	126	92.6	10	7.4	112	82.4	24	17.6	136
Communications	382	129	57	16	511	87.5	73	12.5	439	75.2	145	24.8	584
Consumer and Corporate Affairs	256	95	28	6	351	91.2	34	8.8	284	73.8	101	26.2	385
Correctional Service of Canada	20	13	7	3	33	76.7	10	23.3	27	62.8	16	37.2	43
Employment and Immigration	21	17	24	6	38	55.9	30	44.1	45	66.2	23	33.8	68
Energy, Mines and Resources	529	203	152	50	732	78.4	202	21.6	681	72.9	253	27.1	934
Environment	1 676	339	281	72	2 016	85.1	353	14.9	1 957	82.6	411	17.4	2 369
External Affairs	121	17	27	11	138	78.4	38	21.6	148	84.1	28	15.9	176
Federal Court of Canada	6	3	15	2	9	34.6	17	65.4	21	80.8	5	19.2	26
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Finance	12	4	8	5	16	55.2	13	44.8	20	69.0	9	31.0	29
Fisheries and Oceans	1 523	203	210	40	1 726	87.3	250	12.7	1 733	87.7	243	12.3	1 976
Forestry	252	40	52	8	292	83.0	60	17.0	304	86.4	48	13.6	352
Immigration and Refugee Board	8	4	8	3	12	52.2	11	47.8	16	69.6	7	30.4	23
Indian Affairs and Northern Development	100	10	55	9	110	63.2	64	36.8	155	89.1	19	10.9	174
Industry, Science and Technology	11	12	10	6	23	59.0	16	41.0	21	53.8	18	46.2	39
International Joint Commission	2	0	1	0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0	1	2	1	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Justice	11	7	57	34	18	16.5	91	83.5	68	62.4	41	37.6	109
Labour	16	5	9	12	21	50.0	21	50.0	25	59.5	17	40.5	42
Law Reform Commission of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	49	26	31	25	75	57.3	56	42.7	80	61.1	51	38.9	131
National Defence (Public Service employees)	2 077	602	171	47	2 679	92.5	218	7.5	2 248	77.6	649	22.4	2 897
National Energy Board	10	0	4	3	10	58.8	7	41.2	14	82.4	3	17.6	17
National Farm Products Marketing Council	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	253	79	229	58	332	53.6	287	46.4	482	77.9	137	22.1	619
National Library of Canada	8	3	23	25	11	18.6	48	81.4	31	52.5	28	47.5	59
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	3	9	3	5	12	60.0	8	40.0	6	30.0	14	70.0	20
National Revenue (Taxation)	75	31	23	6	106	78.5	29	21.5	98	72.6	37	27.4	135
National Tranportation Agency	6	6	8	10	12	40.0	18	60.0	14	46.7	16	53.3	30
Office of the Chief Electoral Officer	5	11	0	6	16	72.7	6	27.3	5	22.7	17	77.3	22
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Governor General's Secretary	1	0	2	0	1	33.3	2	66.7	3	100.0	0	0.0	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1

Table 21 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Patented Medicine Prices Review Board	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	3
Privy Council Office	5	2	2	1	7	70.0	3	30.0	7	70.0	3	30.0	10
Public Service Commission	10	15	14	11	25	50.0	25	50.0	24	48.0	26	52.0	50
Public Service Staff Relations Board	0	3	0	1	3	75.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0	4
Public Works	812	256	62	25	1 069	92.5	87	7.5	874	75.7	281	24.3	1 156
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	39	6	16	6	45	67.2	22	32.8	55	82.1	12	17.9	67
Secretary of State of Canada	2	9	7	22	11	27.5	29	72.5	9	22.5	31	77.5	40
Solicitor General	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Statistics Canada	291	188	283	163	479	51.8	446	48.2	574	62.1	351	37.9	925
Supply and Services	55	19	14	12	74	74.0	26	26.0	69	69.0	31	31.0	100
Supreme Court of Canada	16	3	9	7	19	54.3	16	45.7	25	71.4	10	28.6	35
Tax Court of Canada	2	3	1	2	5	62.5	3	37.5	3	37.5	5	62.5	8
Transport	6 308	1 468	432	135	7 784	93.2	570	6.8	6 740	80.8	1 603	19.2	8 354
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Treasury Board (Secretariat)	4	1	3	4	5	41.7	7	58.3	7	58.3	5	41.7	12
Veterans Affairs	7	13	8	28	20	35.7	36	64.3	15	26.8	41	73.2	56
Western Economic Diversification	1	0	1	1	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Total	**17 557**	**4 547**	**3 040**	**1 068**	**22 121**	**84.3**	**4 111**	**15.7**	**20 597**	**78.6**	**5 615**	**21.4**	**26 232**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

22 Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1990

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	135	82	1 087	390	217	12.8	1 483	87.2	1 222	72.1	472	27.9	1 700
Atlantic Canada Opportunities Agency	8	5	50	38	13	12.9	88	87.1	58	57.4	43	42.6	101
Bureau of Pension Advocates	1	1	48	11	2	3.2	60	96.8	49	80.3	12	19.7	62
Canada Labour Relations Board	0	7	11	30	7	14.6	41	85.4	11	22.9	37	77.1	48
Canadian Centre for Management Development	0	2	1	17	2	10.0	18	90.0	1	5.0	19	95.0	20
Canadian Grain Commission	16	1	93	11	17	14.0	104	86.0	109	90.1	12	9.9	121
Canadian Human Rights Commission	6	2	14	27	8	16.3	41	83.7	20	40.8	29	59.2	49
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	0	6	3	33.3	6	66.7	0	0.0	9	100.0	9
Canadian International Development Agency	15	26	69	226	41	12.2	295	87.8	84	25.0	252	75.0	336
Canadian International Trade Tribunal	3	1	4	13	4	19.0	17	81.0	7	33.3	14	66.7	21
Canadian Pension Commission	1	0	15	5	1	4.8	20	95.2	16	76.2	5	23.8	21
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	5	13	38	57	18	15.9	95	84.1	43	38.1	70	61.9	113
Canadian Secretariat	0	0	0	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	1
Canadian Space Agency	0	0	2	11	0	0.0	13	100.0	2	15.4	11	84.6	13
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	6	6	25	27	12	18.8	52	81.3	31	48.4	33	51.6	64
Civil Aviation Tribunal	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	45	36	229	269	81	14.0	498	86.0	274	47.3	305	52.7	579
Consumer and Corporate Affairs	55	62	281	295	117	16.9	576	83.1	336	48.5	357	51.5	693
Copyright Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Correctional Service of Canada	56	33	922	521	89	5.8	1 443	94.2	978	63.8	554	36.2	1 532
Employment and Immigration	1 008	593	6 148	3 260	1 601	14.5	9 409	85.5	7 156	65.0	3 853	35.0	11 010
Energy, Mines and Resources	105	53	428	228	158	19.4	656	80.6	533	65.5	281	34.5	814
Environment	145	80	888	426	225	14.6	1 315	85.4	1 033	67.1	506	32.9	1 540
External Affairs	325	159	706	458	484	29.4	1 165	70.6	1 031	62.6	617	37.4	1 649
Federal Court of Canada	4	17	34	45	21	21.0	79	79.0	38	38.0	62	62.0	100
Federal-Provincial Relations Office	2	0	2	9	2	15.4	11	84.6	4	30.8	9	69.2	13
Finance	18	18	87	121	36	14.8	208	85.2	105	43.0	139	57.0	244
Fisheries and Oceans	77	21	576	196	98	11.3	772	88.7	653	75.1	217	24.9	870
Forestry	9	9	112	70	18	9.0	182	91.0	121	60.5	79	39.5	200
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	1	0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	0	0.0	2
Immigration and Refugee Board	37	17	82	67	54	26.6	149	73.4	119	58.6	84	41.4	203
Indian Affairs and Northern Development	86	31	699	216	117	11.3	915	88.7	785	76.1	247	23.9	1 032
Industry, Science and Technology	34	49	292	267	83	12.9	559	87.1	326	50.8	316	49.2	642
International Joint Commission	4	0	7	1	5	29.4	12	70.6	11	91.7	1	8.3	17
Investment Canada	4	0	23	11	4	10.5	34	89.5	27	71.1	11	28.9	38
Justice	38	17	275	201	55	10.4	476	89.6	313	58.9	218	41.1	531
Labour	23	15	126	130	38	12.9	256	87.1	149	50.7	145	49.3	294
Law Reform Commission of Canada	1	3	3	15	4	18.2	18	81.8	4	18.2	18	81.8	22
National Archives of Canada	84	36	77	89	120	42.0	166	58.0	161	56.3	125	43.7	286
National Defence (Public Service employees)	1 092	375	5 452	1 568	1 467	17.3	7 022	82.7	6 544	77.1	1 943	22.9	8 489
National Energy Board	7	6	34	28	13	17.3	62	82.7	41	54.7	34	45.3	75
National Farms Products Marketing Council	0	1	2	5	1	12.5	7	87.5	2	25.0	6	75.0	8
National Health and Welfare	391	207	2 053	778	598	17.4	2 834	82.6	2 444	71.3	985	28.7	3 432
National Library of Canada	27	13	85	81	40	19.4	166	80.6	112	54.4	94	45.6	206
National Parole Board	8	7	65	48	15	11.7	113	88.3	73	57.0	55	43.0	128
National Revenue (Customs and Excise)	330	153	1 760	719	483	16.3	2 480	83.7	2 090	70.6	872	29.4	2 963

Table 22 — Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Revenue (Taxation)	825	336	3 380	1 709	1 161	18.6	5 090	81.4	4 205	67.3	2 045	32.7	6 251
National Transportation Agency	5	13	38	61	18	15.4	99	84.6	43	36.8	74	63.2	117
Office of Privatization and Regulatory Affairs	5	2	9	11	7	25.9	20	74.1	14	51.9	13	48.1	27
Office of the Chief Electoral Officer	0	5	1	17	5	21.7	18	78.3	1	4.3	22	95.7	23
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	1	2	9	5	31.3	11	68.8	6	37.5	10	62.5	16
Office of the Commissioner of Official Languages	2	9	5	34	11	22.0	39	78.0	7	14.0	43	86.0	50
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	9	0	0.0	12	100.0	3	25.0	9	75.0	12
Office of the Governor General's Secretary	3	5	7	26	8	19.5	33	80.5	10	24.4	31	75.6	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	8	1	1	10.0	9	90.0	9	90.0	1	10.0	10
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	4	12	2	11.1	16	88.9	5	27.8	13	72.2	18
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	22	29	61	87	51	25.6	148	74.4	83	41.7	116	58.3	199
Procurement Review Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	34	50	166	356	84	13.9	522	86.1	200	33.0	406	67.0	606
Public Service Staff Relations Board	4	4	12	27	8	17.0	39	83.0	16	34.0	31	66.0	47
Public Works	177	64	791	442	241	16.4	1 233	83.6	968	65.7	506	34.3	1 474
Registry of the Competition Tribunal	0	2	0	1	2	66.7	1	33.3	0	0.0	3	100.0	3
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	127	65	2 063	509	192	6.9	2 572	93.1	2 190	79.2	574	20.8	2 764
Secretary of State of Canada	52	47	232	558	99	11.1	790	88.9	284	31.9	605	68.1	889
Solicitor General	6	8	40	53	14	13.1	93	86.9	46	43.0	61	57.0	107
Statistics Canada	225	151	654	479	377	25.0	1 133	75.0	879	58.3	630	41.7	1 511
Supply and Services	521	422	1 553	1 267	943	25.1	2 820	74.9	2 074	55.1	1 689	44.9	3 763
Supreme Court of Canada	6	5	11	33	11	20.0	44	80.0	17	30.9	38	69.1	55
Tax Court of Canada	0	7	6	31	7	15.9	37	84.1	6	13.6	38	86.4	44
Transport	260	134	1 705	714	394	14.0	2 423	86.0	1 965	69.9	848	30.1	2 817
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	2	0	3	12	2	11.8	15	88.2	5	29.4	12	70.6	17
Treasury Board (Secretariat)	5	9	36	66	14	12.1	102	87.9	41	35.3	75	64.7	116
Veterans Affairs	175	68	827	241	244	18.6	1 069	81.4	1 002	76.4	309	23.6	1 313
Veterans Appeal Board	1	0	12	3	1	6.3	15	93.8	13	81.3	3	18.8	16
Western Economic Diversification	5	1	68	11	6	7.1	79	92.9	73	85.9	12	14.1	85
Total	**6 680**	**3 598**	**34 607**	**17 774**	**10 281**	**16.4**	**52 407**	**83.6**	**41 287**	**65.9**	**21 372**	**34.1**	**62 689**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

23 Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1990

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	925	168	63	16	1 094	93.3	79	6.7	988	84.3	184	15.7	1 173
Canadian Centre for Management Development	1	2	0	0	3	100.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	3
Canadian Grain Commission	116	9	15	1	125	88.7	16	11.3	131	92.9	10	7.1	141
Canadian International Development Agency	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Communications	41	11	0	0	52	100.0	0	0.0	41	78.8	11	21.2	52
Consumer and Corporate Affairs	14	11	0	0	25	100.0	0	0.0	14	56.0	11	44.0	25
Correctional Service of Canada	3 280	1 819	526	160	5 100	88.1	686	11.9	3 806	65.8	1 979	34.2	5 786
Employment and Immigration	38	29	6	7	67	83.7	13	16.2	44	55.0	36	45.0	80
Energy, Mines and Resources	102	50	4	3	152	95.6	7	4.4	106	66.7	53	33.3	159
Environment	1 147	178	128	10	1 325	90.6	138	9.4	1 275	87.1	188	12.9	1 463
External Affairs	40	41	1	1	81	97.6	2	2.4	41	49.4	42	50.6	83
Federal Court of Canada	4	5	0	1	9	90.0	1	10.0	4	40.0	6	60.0	10
Finance	4	5	0	0	9	100.0	0	0.0	4	44.4	5	55.6	9
Fisheries and Oceans	527	15	16	2	542	96.8	18	3.2	543	97.0	17	3.0	560
Forestry	63	15	6	0	78	92.9	6	7.1	69	82.1	15	17.9	84
Indian Affairs and Northern Development	19	3	14	0	22	61.1	14	38.9	33	91.7	3	8.3	36
Industry, Science and Technology	2	2	0	0	4	100.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	4
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Justice	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Labour	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Archives of Canada	13	12	0	0	25	100.0	0	0.0	13	52.0	12	48.0	25
National Defence (Public Service employees)	11 415	2 260	1 979	359	13 678	85.4	2 339	14.6	13 394	83.6	2 619	16.4	16 017
National Energy Board	3	3	0	0	6	100.0	0	0.0	3	50.0	3	50.0	6
National Health and Welfare	173	66	185	5	241	55.9	190	44.1	358	83.4	71	16.6	431
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Parole Baord	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	26	27	9	1	53	84.1	10	15.9	35	55.6	28	44.4	63
National Revenue (Taxation)	175	80	15	7	255	92.1	22	7.9	190	68.6	87	31.4	277
Office of the Chief Electoral Officer	1	4	0	0	5	100.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	5
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Office of the Governor General's Secretary	3	20	4	3	23	76.7	7	23.3	7	23.3	23	76.7	30
Privy Council Office	3	3	0	0	6	100.0	0	0.0	3	50.0	3	50.0	6
Public Service Commission	6	16	1	1	22	91.7	2	8.3	7	29.2	17	70.8	24
Public Works	1 117	748	111	69	1 866	91.2	180	8.8	1 228	60.0	817	40.0	2 046
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	180	52	78	16	232	71.2	94	28.8	258	79.1	68	20.9	326
Secretary of State of Canada	0	3	0	0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3	100.0	3
Statistics Canada	23	14	12	27	38	49.4	39	50.6	35	46.1	41	53.9	77
Supply and Services	288	499	103	238	787	69.8	341	30.2	391	34.7	737	65.3	1 128
Supreme Court of Canada	4	7	0	0	11	100.0	0	0.0	4	36.4	7	63.6	11
Tax Court of Canada	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Transport	3 292	886	93	26	4 181	97.2	119	2.8	3 385	78.8	912	21.2	4 300
Treasury Board (Secretariat)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Veterans Affairs	60	362	79	245	422	56.6	324	43.4	139	18.6	607	81.4	746
Total	**23 113**	**7 432**	**3 449**	**1 198**	**30 557**	**86.8**	**4 648**	**13.2**	**26 562**	**75.5**	**8 630**	**24.5**	**35 205**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

24 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1989 and 1990

Type of employment	1989			1990		
	To the Public Service	*Within* the Public Service	Total	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	4 520	40 904	45 495	5 948	46 540	52 589
• Part-time	193	642	838	138	693	832
• Seasonal	239	405	646	222	514	737
Total	**4 953**	**41 952**	**46 981**	**6 311**	**47 751**	**54 166**
Specified period						
• Full-time	4 773	45 610	50 449	5 034	46 502	51 610
• Part-time	222	2 103	2 332	231	2 270	2 585
• Seasonal	1	11	12	3	13	17
Total	**4 997**	**47 726**	**52 796**	**5 271**	**48 790**	**54 140**
All types of employment						
• Full-time	9 303	86 546	95 991	11 005	93 093	104 284
• Part-time	417	2 745	3 172	369	2 966	3 340
• Seasonal	240	416	658	228	530	760
Grand total	**9 963**	**89 715**	**99 833**	**11 609**	**96 601**	**108 409**

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1989 and 1990

1989

Occupational category	Appointments *to* the Public Service		Appointments *within* the Public Service — Type of appointment: Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management	49	0.5	802	3.5	396	1.6	0	0.0	2	0.1	0	0.0	1 249	1.3
Scientific and Professional	1 388	14.0	2 369	10.3	1 906	7.7	1 628	4.1	125	5.7	0	0.0	7 429	7.4
Administrative and Foreign Service	2 089	21.0	8 048	35.1	5 980	24.1	3 837	9.7	569	26.1	0	0.0	20 571	20.6
Technical	1 139	11.5	2 811	12.2	1 762	7.1	1 801	4.5	210	9.6	0	0.0	7 736	7.8
Administrative Support	3 021	30.4	6 590	28.7	10 560	42.5	26 535	66.9	883	40.6	0	0.0	47 656	47.8
Operational	2 254	22.7	2 340	10.2	4 242	17.1	5 888	14.8	388	17.8	0	0.0	15 124	15.2
Total	**9 963**	**100.0**	**22 960**	**100.0**	**24 847**	**100.0**	**39 689**	**100.0**	**2 177**	**100.0**	**0**	**0.0**	**99 833**	**100.0**

1990

Management	69	0.6	746	2.7	466	1.7	0	0.0	1	0.1	0	0.0	1 282	1.2
Scientific and Professional	1 717	14.8	3 242	11.9	2 351	8.5	1 529	3.8	117	6.3	0	0.0	8 906	8.3
Administrative and Foreign Service	3 469	29.9	9 722	35.8	7 348	26.7	3 786	9.5	504	27.3	1	25.0	24 887	23.0
Technical	1 376	11.9	3 221	11.9	1 853	6.7	1 799	4.5	141	7.6	0	0.0	8 485	7.8
Administrative Support	3 185	27.5	7 995	29.4	11 885	43.2	26 775	66.9	834	45.1	1	25.0	50 746	46.8
Operational	1 783	15.4	2 242	8.3	3 619	13.1	6 122	15.3	251	13.6	2	50.0	14 045	13.0
Total	**11 609**	**100.0**	**27 168**	**100.0**	**27 522**	**100.0**	**40 011**	**100.0**	**1 848**	**100.0**	**4**	**100.0**	**108 409**	**100.0**

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

— Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions: none in 1989 and 4 in 1990).

— For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

26 Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	186	0	91	1	188	67.1	92	32.9	277	99.6	1	0.4	280
Prince Edward Island	30	4	36	2	34	47.2	38	52.8	66	91.7	6	8.3	72
Nova Scotia	277	13	213	17	290	55.8	230	44.2	490	94.2	30	5.8	524
New Brunswick	140	39	95	33	179	58.3	128	41.7	235	76.5	72	23.5	307
Quebec (Except NCR)	62	524	47	496	588	52.0	543	48.0	109	9.7	1 020	90.3	1 133
National Capital Region	1 049	515	956	805	1 572	46.9	1 780	53.1	2 005	60.3	1 320	39.7	3 361
Ontario (Except NCR)	1 292	37	1 060	43	1 340	54.5	1 118	45.5	2 352	96.7	80	3.3	2 470
Manitoba	315	12	260	12	328	54.6	273	45.4	575	96.0	24	4.0	601
Saskatchewan	188	10	187	7	198	50.4	195	49.6	375	95.7	17	4.3	393
Alberta	520	9	445	23	529	52.9	471	47.1	965	96.8	32	3.2	1 017
British Columbia	628	5	509	16	634	54.7	525	45.3	1 137	98.2	21	1.8	1 161
Yukon	36	1	45	2	37	44.0	47	56.0	81	96.4	3	3.6	84
Northwest Territories	56	1	64	1	57	46.7	65	53.3	120	98.4	2	1.6	123
Outside Canada	46	7	17	7	53	68.8	24	31.2	63	81.8	14	18.2	77
Total	**4 825**	**1 179**	**4 028**	**1 466**	**6 029**	**52.1**	**5 533**	**47.9**	**8 853**	**77.0**	**2 645**	**23.0**	**11 609**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

27 Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	1 401	9	1 025	8	1 415	57.8	1 034	42.2	2 426	99.3	17	0.7	2 450
Prince Edward Island	291	15	517	53	307	35.0	570	65.0	808	92.2	68	7.8	877
Nova Scotia	2 510	58	1 970	92	2 587	55.5	2 075	44.5	4 482	96.8	150	3.2	4 680
New Brunswick	714	268	964	705	983	37.1	1 669	62.9	1 678	63.3	973	36.7	2 652
Quebec (Except NCR)	406	5 529	468	8 759	5 935	39.1	9 231	60.9	874	5.8	14 289	94.2	15 168
National Capital Region	8 513	4 604	10 590	10 174	13 127	38.7	20 784	61.3	19 104	56.4	14 778	43.6	33 936
Ontario (Except NCR)	6 002	216	9 290	663	6 231	38.4	9 986	61.6	15 295	94.6	879	5.4	16 234
Manitoba	1 350	25	2 173	83	1 375	37.9	2 257	62.1	3 523	97.0	108	3.0	3 632
Saskatchewan	743	9	1 187	21	752	38.4	1 208	61.6	1 930	98.5	30	1.5	1 966
Alberta	2 161	32	3 043	104	2 194	41.0	3 154	59.0	5 205	97.5	136	2.5	5 351
British Columbia	3 990	36	4 625	87	4 030	46.0	4 725	54.0	8 618	98.6	123	1.4	8 764
Yukon	116	1	211	2	117	35.5	213	64.5	327	99.1	3	0.9	330
Northwest Territories	200	9	157	4	209	56.5	161	43.5	357	96.5	13	3.5	372
Outside Canada	101	38	21	12	139	80.8	33	19.2	122	70.9	50	29.1	172
Total	**28 499**	**10 852**	**36 250**	**20 771**	**39 405**	**40.8**	**57 113**	**59.2**	**64 759**	**67.2**	**31 624**	**32.8**	**96 601**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

28 Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	39	14	11	5	**53**	76.8	**16**	23.2	**50**	72.5	**19**	27.5	**69**
Scientific and Professional	795	227	511	177	**1 023**	59.7	**692**	40.3	**1 306**	76.4	**404**	23.6	**1 717**
Administrative and Foreign Service	1 640	365	1 088	347	**2 011**	58.3	**1 438**	41.7	**2 728**	79.3	**712**	20.7	**3 469**
Technical	830	164	292	75	**998**	72.7	**374**	27.3	**1 122**	82.4	**239**	17.6	**1 376**
Administrative Support	364	148	1 819	808	**516**	16.3	**2 652**	83.7	**2 183**	69.5	**956**	30.5	**3 185**
Operational	1 154	261	301	53	**1 425**	80.1	**354**	19.9	**1 455**	82.2	**314**	17.8	**1 783**
Total	**4 825**	**1 179**	**4 028**	**1 466**	**6 029**	**52.1**	**5 533**	**47.9**	**8 853**	**77.0**	**2 645**	**23.0**	**11 609**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

29 Appointments *within* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	725	220	190	78	**945**	77.9	**268**	22.1	**915**	75.4	**298**	24.6	**1 213**
Scientific and Professional	3 369	1 104	1 947	808	**4 476**	61.9	**2 760**	38.1	**5 317**	73.6	**1 912**	26.4	**7 239**
Administrative and Foreign Service	7 295	3 297	7 028	3 722	**10 599**	49.6	**10 752**	50.4	**14 324**	67.1	**7 019**	32.9	**21 362**
Technical	4 048	1 084	1 368	508	**5 136**	73.2	**1 878**	26.8	**5 416**	77.3	**1 592**	22.7	**7 014**
Administrative Support	5 419	2 694	24 190	15 052	**8 124**	17.1	**39 320**	82.9	**29 614**	62.5	**17 747**	37.5	**47 491**
Operational	7 629	2 452	1 499	601	**10 110**	82.8	**2 105**	17.2	**9 131**	74.9	**3 053**	25.1	**12 237**
Total	**28 499**	**10 852**	**36 250**	**20 771**	**39 405**	**40.8**	**57 113**	**59.2**	**64 759**	**67.2**	**31 624**	**32.8**	**96 601**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

— The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (108 409) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

30 Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1990

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	440	128	124	54	**568**	76.1	**178**	23.9	**564**	75.6	**182**	24.4	**746**
Scientific and Professional	1 666	570	735	270	**2 237**	69.0	**1 005**	31.0	**2 401**	74.1	**840**	25.9	**3 242**
Administrative and Foreign Service	2 977	1 395	3 360	1 988	**4 373**	45.0	**5 348**	55.0	**6 337**	65.2	**3 383**	34.8	**9 722**
Technical	2 053	506	487	175	**2 559**	79.4	**662**	20.6	**2 540**	78.9	**681**	21.1	**3 221**
Administrative Support	760	401	4 366	2 462	**1 163**	14.5	**6 831**	85.5	**5 126**	64.2	**2 863**	35.8	**7 995**
Operational	1 431	484	260	67	**1 915**	85.4	**327**	14.6	**1 691**	75.4	**551**	24.6	**2 242**
Total	**9 327**	**3 484**	**9 332**	**5 016**	**12 815**	**47.2**	**14 351**	**52.8**	**18 659**	**68.7**	**8 500**	**31.3**	**27 168**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31 Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1990

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	284	92	66	24	**376**	80.7	**90**	19.3	**350**	75.1	**116**	24.9	**466**
Scientific and Professional	1 164	313	654	217	**1 477**	62.9	**872**	37.1	**1 819**	77.4	**530**	22.6	**2 351**
Administrative and Foreign Service	2 746	1 221	2 264	1 110	**3 971**	54.1	**3 375**	45.9	**5 010**	68.2	**2 331**	31.8	**7 348**
Technical	1 040	373	312	125	**1 416**	76.4	**437**	23.6	**1 352**	73.1	**498**	26.9	**1 853**
Administrative Support	1 180	606	6 213	3 847	**1 789**	15.1	**10 076**	84.9	**7 397**	62.4	**4 453**	37.6	**11 885**
Operational	1 956	912	508	232	**2 875**	79.5	**741**	20.5	**2 465**	68.3	**1 144**	31.7	**3 619**
Total	**8 370**	**3 517**	**10 017**	**5 555**	**11 904**	**43.3**	**15 591**	**56.7**	**18 393**	**67.0**	**9 072**	**33.0**	**27 522**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

32 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1990

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	483	200	530	309	685	44.8	843	55.2	1 013	66.6	509	33.4	1 529
Administrative and Foreign Service	1 354	607	1 250	564	1 963	52.0	1 815	48.0	2 605	69.0	1 171	31.0	3 786
Technical	868	185	542	201	1 054	58.6	745	41.4	1 410	78.5	386	21.5	1 799
Administrative Support	3 384	1 648	13 099	8 553	5 038	18.8	21 711	81.2	16 484	61.8	10 202	38.2	26 775
Operational	4 078	997	709	294	5 097	83.5	1 006	16.5	4 789	78.8	1 291	21.2	6 122
Total	**10 167**	**3 637**	**16 130**	**9 921**	**13 837**	**34.6**	**26 120**	**65.4**	**26 301**	**66.0**	**13 559**	**34.0**	**40 011**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

33 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1990

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	56	21	28	12	77	65.8	40	34.2	84	71.8	33	28.2	117
Administrative and Foreign Service	216	74	154	60	290	57.5	214	42.5	370	73.4	134	26.6	504
Technical	87	20	27	7	107	75.9	34	24.1	114	80.9	27	19.1	141
Administrative Support	95	38	511	190	133	15.9	701	84.1	606	72.7	228	27.3	834
Operational	162	58	22	8	220	87.6	31	12.4	184	73.6	66	26.4	251
Total	**617**	**211**	**742**	**277**	**828**	**44.8**	**1 020**	**55.2**	**1 359**	**73.6**	**488**	**26.4**	**1 848**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1990

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	25 547	94.2	24 549	89.5	40 011	100.0	1 472	79.8	4	100.0	91 629	95.0
Interdepartmental	1 582	5.8	2 869	10.5	0	0.0	372	20.2	0	0.0	4 823	5.0
Total	27 168	**100.0**	27 522	**100.0**	40 011	**100.0**	1 848	**100.0**	4	**100.0**	96 601	**100.0**
No change of group or sub-group	18 156	66.9	26 226	95.6	40 011	100.0	807	43.7	3	75.0	85 240	88.3
Change of group or sub-group	8 987	33.1	1 220	4.4	0	0.0	1 039	56.3	1	25.0	11 254	11.7
Total	27 168	**100.0**	27 522	**100.0**	40 011	**100.0**	1 848	**100.0**	4	**100.0**	96 601	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	22 841	84.1	14 380	52.3	0	0.0	1 225	66.4	4	100.0	38 470	39.8
Specified period to specified period	1 723	6.3	6 168	22.4	40 011	100.0	347	18.8	0	0.0	48 276	50.0
Specified period to indeterminate	2 418	8.9	6 636	24.1	0	0.0	211	11.4	0	0.0	9 266	9.6
Indeterminate to specified period	172	0.6	298	1.1	0	0.0	63	3.4	0	0.0	533	0.6
Total	27 168	**100.0**	27 522	**100.0**	40 011	**100.0**	1 848	**100.0**	4	**100.0**	96 601	**100.0**

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify employee mobility or type of appointment.

— For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

35 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1990

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition												
• Poster	14 392	53.0	5 900	21.4	2 968	7.4	394	21.3	0	0.0	23 661	24.5
• Inventory	2 237	8.2	3 526	12.8	7 709	19.3	197	10.7	0	0.0	13 683	14.2
• Poster and inventory	185	0.7	286	1.0	686	1.7	9	0.5	0	0.0	1 168	1.2
Without competition												
• Reclassification	7 996	29.4	130	0.5	12	0.0	54	2.9	0	0.0	8 206	8.5
• Other processes	2 355	8.7	17 667	64.2	28 631	71.6	1 194	64.6	4	100.0	49 859	51.6
Total	27 168	**100.0**	27 522	**100.0**	40 011	**100.0**	1 848	**100.0**	4	**100.0**	96 601	**100.0**

Note:— The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

— For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

36 Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1990

Occupational category and language requirements of position	*To* the Public Service					*Within* the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	14	46.7	16	53.3	30	256	59.3	176	40.7	432	462	36.0
Bilingual non-imperative	26	89.7	3	10.3	29	451	81.6	102	18.4	553	582	45.4
English	8	100.0	0	0.0	8	157	99.4	1	0.6	158	166	12.9
French	0	0.0	0	0.0	0	1	100.0	0	0.0	1	1	0.1
English or French	2	100.0	0	0.0	2	50	72.5	19	27.5	69	71	5.5
Total	**50**	**72.5**	**19**	**27.5**	**69**	**915**	**75.4**	**298**	**24.6**	**1 213**	**1 282**	**100.0**
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	52	27.2	139	72.8	191	509	33.4	1 017	66.6	1 530	1 723	19.2
Bilingual non-imperative	30	43.5	39	56.5	69	521	57.9	379	42.1	900	970	10.8
English	1 087	96.4	41	3.6	1 134	3 981	97.1	119	2.9	4 105	5 262	58.7
French	1	1.1	87	98.9	88	15	4.9	294	95.1	309	399	4.4
English or French	135	58.4	96	41.6	232	280	73.7	100	26.3	381	615	6.9
Total	**1 306**	**76.4**	**404**	**23.6**	**1 717**	**5 317**	**73.6**	**1 912**	**26.4**	**7 239**	**8 986**	**100.0**
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	179	28.2	455	71.8	638	1 836	30.2	4 239	69.8	6 078	6 734	27.1
Bilingual non-imperative	51	54.8	42	45.2	93	1 449	51.8	1 348	48.2	2 797	2 897	11.7
English	2 337	96.2	93	3.8	2 452	10 701	96.7	363	3.3	11 079	13 559	54.6
French	0	0.0	67	100.0	69	17	1.8	939	98.2	956	1 025	4.1
English or French	157	74.1	55	25.9	213	295	71.3	119	28.7	415	628	2.5
Total	**2 728**	**79.3**	**712**	**20.7**	**3 469**	**14 324**	**67.1**	**7 019**	**32.9**	**21 362**	**24 887**	**100.0**
Technical												
Bilingual imperative	33	29.2	80	70.8	113	151	22.2	530	77.8	684	801	9.5
Bilingual non-imperative	12	27.3	32	72.7	44	217	35.2	399	64.8	616	662	7.9
English	959	97.2	28	2.8	1 001	4 695	96.9	149	3.1	4 847	5 855	69.8
French	4	6.3	59	93.7	64	14	3.3	413	96.7	427	492	5.9
English or French	112	73.7	40	26.3	152	333	77.8	95	22.2	428	581	6.9
Total	**1 122**	**82.4**	**239**	**17.6**	**1 376**	**5 416**	**77.3**	**1 592**	**22.7**	**7 014**	**8 405**	**100.0**
Administrative Support												
Bilingual imperative	232	25.8	667	74.2	914	2 016	20.1	8 018	79.9	10 049	10 984	21.7
Bilingual non-imperative	8	34.8	15	65.2	23	577	31.8	1 239	68.2	1 817	1 841	3.6
English	1 826	95.9	78	4.1	1 932	25 004	93.4	1 757	6.6	26 871	28 834	56.9
French	5	4.3	110	95.7	116	135	2.5	5 317	97.5	5 452	5 572	11.0
English or French	108	56.5	83	43.5	193	1 855	57.1	1 391	42.9	3 249	3 444	6.8
Total	**2 183**	**69.5**	**956**	**30.5**	**3 185**	**29 614**	**62.5**	**17 747**	**37.5**	**47 491**	**50 746**	**100.0**
Operational												
Bilingual imperative	15	31.3	33	68.8	48	129	24.8	391	75.2	522	570	4.1
Bilingual non-imperative	1	11.1	8	88.9	9	48	22.4	166	77.6	214	223	1.6
English	1 329	98.5	20	1.5	1 359	8 135	98.2	149	1.8	8 329	9 705	69.3
French	3	2.4	121	97.6	126	33	2.0	1 610	98.0	1 643	1 771	12.6
English or French	105	44.3	132	55.7	239	763	51.2	727	48.8	1 496	1 737	12.4
Total	**1 455**	**82.2**	**314**	**17.8**	**1 783**	**9 131**	**74.9**	**3 053**	**25.1**	**12 237**	**14 045**	**100.0**
All categories												
Bilingual imperative	525	27.4	1 390	72.6	1 934	4 901	25.4	14 372	74.6	19 300	21 279	19.7
Bilingual non-imperative	129	48.1	139	51.9	268	3 263	47.3	3 634	52.7	6 898	7 177	6.6
English	7 554	96.7	261	3.3	7 895	52 709	95.4	2 539	4.6	55 426	63 428	58.6
French	13	2.8	444	97.2	463	215	2.4	8 573	97.6	8 788	9 260	8.6
English or French	619	60.4	406	39.6	1 031	3 577	59.3	2 451	40.7	6 039	7 077	6.5
Grand total	**8 853**	**77.0**	**2 645**	**23.0**	**11 609**	**64 759**	**67.2**	**31 624**	**32.8**	**96 601**	**108 409**	**100.0**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) or language group.

— For language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the language requirements of position are known.

37 Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1990

		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	No.	%
Management	Indeterminate	267	98.9	191	99.5	**458**	99.1
	Specified period	3	1.1	1	0.5	**4**	0.9
	Total	**270**	**100.0**	**192**	**100.0**	**462**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	347	61.7	681	58.9	**1 028**	59.7
	Specified period	215	38.3	475	41.1	**694**	40.3
	Total	**562**	**100.0**	**1 157**	**100.0**	**1 723**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	1 517	75.1	3 432	72.9	**4 951**	73.5
	Specified period	503	24.9	1 273	27.1	**1 781**	26.5
	Total	**2 021**	**100.0**	**4 706**	**100.0**	**6 734**	**100.0**
Technical	Indeterminate	121	65.1	365	59.9	**486**	60.9
	Specified period	65	34.9	244	40.1	**312**	39.1
	Total	**187**	**100.0**	**611**	**100.0**	**801**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	820	36.5	2 794	32.1	**3 616**	33.0
	Specified period	1 429	63.5	5 901	67.9	**7 358**	67.0
	Total	**2 251**	**100.0**	**8 703**	**100.0**	**10 984**	**100.0**
Operational	Indeterminate	67	47.2	130	30.7	**197**	34.7
	Specified period	75	52.8	294	69.3	**371**	65.3
	Total	**144**	**100.0**	**424**	**100.0**	**570**	**100.0**
All categories	Indeterminate	3 143	57.9	7 594	48.1	**10 741**	50.5
	Specified period	2 290	42.1	8 188	51.9	**10 520**	49.5
	Grand total	**5 439**	**100.0**	**15 794**	**100.0**	**21 279**	**100.0**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

— For type of employment, percentage is based on the total of appointments where the type of employment is known.

38 Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1990

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	313	65.6	101	96.2	414	71.1
	Must meet	107	22.4	2	1.9	109	18.7
	Not required to meet	57	11.9	2	1.9	59	10.1
	Total	477	100.0	105	100.0	582	100.0
Scientific and Professional	Met	371	67.2	391	93.5	762	78.6
	Must meet	131	23.7	25	6.0	156	16.1
	Not required to meet	50	9.1	2	0.5	52	5.4
	Total	552	100.0	418	100.0	970	100.0
Administrative and Foreign Service	Met	1 022	68.0	1 323	94.9	2 345	80.9
	Must meet	364	24.2	60	4.3	424	14.6
	Not required to meet	117	7.8	11	0.8	128	4.4
	Total	1 503	100.0	1 394	100.0	2 897	100.0
Technical	Met	127	55.5	398	91.9	525	79.3
	Must meet	72	31.4	25	5.8	97	14.7
	Not required to meet	30	13.1	10	2.3	40	6.0
	Total	229	100.0	433	100.0	662	100.0
Administrative Support	Met	377	64.3	1 127	89.9	1 504	81.7
	Must meet	137	23.4	104	8.3	242	13.1
	Not required to meet	72	12.3	23	1.8	95	5.2
	Total	586	100.0	1 254	100.0	1 841	100.0
Operational	Met	32	65.3	153	87.9	185	83.0
	Must meet	11	22.4	17	9.8	28	12.6
	Not required to meet	6	12.2	4	2.3	10	4.5
	Total	49	100.0	174	100.0	223	100.0
All categories	Met	2 243	66.0	3 494	92.5	5 737	79.9
	Must meet	822	24.2	233	6.2	1 056	14.7
	Not required to meet	332	9.8	52	1.4	384	5.4
	Grand total	3 397	100.0	3 779	100.0	7 177	100.0

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

— For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

39 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1990

	Women		Aboriginal peoples[a]		Persons with disabilities[a]		Members of visible minorities[a]		
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	Total in inventory
Newfoundland	167	33.7	57	9.7	40	6.8	50	8.5	587
Prince Edward Island	36	33.3	14	8.6	41	25.2	15	9.2	163
Nova Scotia	241	40.4	42	6.4	67	10.3	120	18.4	653
New Brunswick	166	44.0	45	9.3	48	9.9	37	7.6	484
Quebec (Except NCR)	3 527	44.7	162	2.0	203	2.6	794	10.0	7 933
National Capital Region	6 400	56.0	666	3.6	871	4.8	1 927	10.6	18 254
Ontario (Except NCR)	1 075	40.1	102	3.6	150	5.3	493	17.5	2 812
Manitoba	568	39.1	83	5.7	41	2.8	204	13.9	1 467
Saskatchewan	569	43.4	189	13.3	24	1.7	111	7.8	1 426
Alberta	851	38.6	77	3.2	84	3.5	325	13.5	2 414
British Columbia	1 139	38.3	297	9.9	200	6.6	740	24.6	3 014
Yukon	61	44.5	16	11.6	2	1.4	0	0.0	138
Northwest Territories	22	33.8	10	9.4	2	1.9	3	2.8	106
Total	**14 862**	**46.7**	**1 760**	**4.4**	**1 775**	**4.5**	**4 823**	**12.2**	**39 580**

[a] See Glossary, p. S74 , for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note: — For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

40 Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1990

	Graduates[a]				Appointments													
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	996	1 187	**2 183**	**1.8**	21	1	13	0	22	62.9	13	37.1	34	97.1	1	2.9	**35**	**2.3**
Prince Edward Island	133	212	**345**	**0.3**	3	0	4	0	3	37.5	5	62.5	7	100.0	0	0.0	**8**	**0.5**
Nova Scotia	2 648	3 190	**5 838**	**4.7**	34	3	26	2	37	56.9	28	43.1	60	92.3	5	7.7	**66**	**4.3**
New Brunswick	1 444	1 502	**2 946**	**2.4**	22	5	8	10	27	58.7	19	41.3	30	66.7	15	33.3	**46**	**3.0**
Quebec (Except NCR)	14 553	15 773	**30 326**	**24.4**	52	148	49	139	200	51.5	188	48.5	101	26.0	287	74.0	**391**	**25.6**
National Capital Region	3 295	3 985	**7 280**	**5.8**	80	44	66	56	127	50.8	123	49.2	146	59.3	100	40.7	**250**	**16.4**
Ontario (Except NCR)	21 397	25 000	**46 397**	**37.3**	184	8	124	9	192	58.5	136	41.5	308	94.8	17	5.2	**329**	**21.5**
Manitoba	2 567	2 760	**5 327**	**4.3**	32	2	14	0	35	71.4	14	28.6	46	95.8	2	4.2	**49**	**3.2**
Saskatchewan	2 127	2 325	**4 452**	**3.6**	26	0	16	1	26	59.1	18	40.9	42	97.7	1	2.3	**44**	**2.9**
Alberta	4 698	5 018	**9 716**	**7.8**	47	2	22	2	49	66.2	25	33.8	69	94.5	4	5.5	**74**	**4.8**
British Columbia	4 811	4 875	**9 686**	**7.8**	80	3	54	1	83	59.7	56	40.3	134	97.1	4	2.9	**139**	**9.1**
Outside Canada[b]	0	0	**0**	**0.0**	15	4	9	7	19	54.3	16	45.7	24	68.6	11	31.4	**36**	**2.4**
Total	**58 669**	**65 827**	**124 496**	**100.0**	**625**	**225**	**423**	**234**	**854**	**56.2**	**666**	**43.8**	**1 049**	**69.6**	**459**	**30.4**	**1 529**	**100.0**

[a] Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1989 calendar year.

[b] Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained, sex or language group.

41 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	189	68	145	76	259	53.2	228	46.8	334	69.9	144	30.1	492	32.2
Foreign Service	52	16	28	11	68	63.6	39	36.4	81	75.0	27	25.0	108	7.1
Accounting/Auditing[a]	72	22	52	41	94	50.3	93	49.7	124	66.3	63	33.7	187	12.2
Pure and Applied Science	141	56	76	43	199	62.4	120	37.6	217	68.7	99	31.3	320	20.9
Computer Science	63	36	27	20	99	67.8	47	32.2	90	61.6	56	38.4	148	9.7
Social/Economic[b]	108	27	94	43	135	49.5	138	50.5	202	74.3	70	25.7	273	17.9
Total	**625**	**225**	**423**	**234**	**854**	**56.2**	**666**	**43.8**	**1 049**	**69.6**	**459**	**30.4**	**1 529**	**100.0**

[a] Includes 14 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.

[b] For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

42 Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, sex, and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	31	16	20	16	49	57.6	36	42.4	51	61.4	32	38.6	86	36.6
Science and Technology	63	15	30	8	78	67.2	38	32.8	93	80.2	23	19.8	117	49.8
Computer Systems	10	6	13	1	16	53.3	14	46.7	23	76.7	7	23.3	31	13.2
Total	**104**	**38**	**63**	**25**	**144**	**62.1**	**88**	**37.9**	**167**	**72.6**	**63**	**27.4**	**235**	**100.0**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational field, sex or language group.

43 Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, sex and language group , 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Institution	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 381	264	1 574	302	**1 645**	46.7	**1 876**	53.3	**3 002**	83.9	**577**	16.1	**3 579**	**87.8**
Community College and CEGEP	193	36	213	51	**229**	46.5	**264**	53.5	**409**	82.1	**89**	17.9	**498**	**12.2**
Total	**1 574**	**300**	**1 787**	**353**	1 874	**46.7**	2 140	**53.3**	3 411	**83.7**	**666**	**16.3**	4 077	**100.0**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

— For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

44 Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, sex and language group , 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Institution	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
University	1 522	556	896	416	**2 078**	61.3	**1 312**	38.7	**2 460**	71.6	**976**	28.4	**3 436**	**78.0**
Community College and CEGEP	529	48	309	66	**577**	60.6	**375**	39.4	**856**	88.2	**115**	11.8	**971**	**22.0**
Total	**2 051**	**604**	**1 205**	**482**	2 655	**61.1**	1 687	**38.9**	3 316	**75.2**	1 091	**24.8**	4 407	**100.0**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

— For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

45 Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1990

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization													
Management	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4
Scientific and Professional	28	7	11	6	35	67.3	17	32.7	39	75.0	13	25.0	52
Administrative and Foreign Service	21	5	30	3	26	44.1	33	55.9	51	86.4	8	13.6	59
Technical	11	1	11	0	12	52.2	11	47.8	22	95.7	1	4.3	23
Administrative Support	7	2	71	14	9	9.6	85	90.4	78	83.0	16	17.0	94
Operational	42	18	12	4	60	78.9	16	21.1	54	71.1	22	28.9	76
Total	110	36	135	27	146	47.4	162	52.6	245	79.5	63	20.5	308
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	15	1	22	0	16	42.1	22	57.9	37	97.4	1	2.6	38
Administrative and Foreign Service	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Technical	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Operational	5	0	2	0	5	71.4	2	28.6	7	100.0	0	0.0	7
Total	21	1	26	0	22	45.8	26	54.2	47	97.9	1	2.1	48
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Technical	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
All reasons													
Management	1	3	0	0	4	100.0	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4
Scientific and Professional	43	8	33	6	51	56.7	39	43.3	76	84.4	14	15.6	90
Administrative and Foreign Service	22	5	31	3	27	44.3	34	55.7	53	86.9	8	13.1	61
Technical	11	1	12	0	12	50.0	12	50.0	23	95.8	1	4.2	24
Administrative Support	7	2	72	14	9	9.5	86	90.5	79	83.2	16	16.8	95
Operational	47	18	14	4	65	78.3	18	21.7	61	73.5	22	26.5	83
Grand total	131	37	162	27	168	47.1	189	52.9	293	82.1	64	17.9	357

46 Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1990

Reason and occupational category	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization								
Management	0	0	0	0	0	4	0	0
Scientific and Professional	0	1	0	1	8	12	3	15
Administrative and Foreign Service	0	4	4	0	3	21	4	6
Technical	0	0	1	0	0	10	1	1
Administrative Support	3	1	3	4	6	21	9	9
Operational	0	4	23	4	22	2	5	0
Total	**3**	**10**	**31**	**9**	**39**	**70**	**22**	**31**
Privatization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	20	18
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	1
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**20**	**19**
Decentralization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	1	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
All reasons								
Management	0	0	0	0	0	4	0	0
Scientific and Professional	0	1	0	1	8	12	23	33
Administrative and Foreign Service	0	4	5	0	3	21	4	6
Technical	0	0	1	0	0	10	1	1
Administrative Support	3	1	3	4	6	21	9	10
Operational	0	4	23	4	22	2	5	0
Grand total	**3**	**10**	**32**	**9**	**39**	**70**	**42**	**50**

Table 46 — Continued

Geographic area						
Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	*Outside NCR sub-total*	Total
0	0	0	0	0	0	4
6	3	3	0	0	40	52
4	6	6	1	0	38	59
3	3	1	0	3	13	23
9	18	10	0	1	73	94
0	4	12	0	0	74	76
22	34	32	1	4	238	308
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	38	38
0	0	0	0	1	1	1
0	1	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	2	5	7	7
0	1	0	2	6	48	48
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	78	90
4	6	6	1	1	40	61
3	4	1	0	3	14	24
9	18	10	0	1	74	95
0	4	12	2	5	81	83
22	35	32	3	10	287	357

47 Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1990

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
• for breach of discipline or misconduct	47
• for incompetence or incapacity	64
• for abandonment of position	68
Rejected on probation	219
Revocation of appointment	13
Retirement	
• age[a]	565
• elective[b]	3 571
• medical grounds	631
End of specified period	6 187
Death	434
Resignation	6 929
Total	18 749

[a] Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

[b] Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

48 Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1990

	Geographic area							
Reason for separation (except lay-off)	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	0	0	2	3	11	2	5	12
• for incompetence or incapacity	0	0	5	3	14	0	7	11
• for abandonment of position	0	0	4	1	10	4	10	12
Rejected on probation	9	0	16	3	29	3	42	51
Revocation of appointment	0	0	0	0	3	1	0	1
Retirement								
• age[a]	11	8	24	11	40	72	169	110
• elective[b]	73	38	267	123	518	187	799	663
• medical grounds	28	7	82	35	43	39	118	135
End of specified period	198	39	398	247	1 029	341	1 149	901
Death	10	3	34	10	64	27	95	87
Resignation	80	44	228	123	656	520	1 833	1 361
Total	409	139	1 062	559	2 422	1 197	4 231	3 338

[a] Employees who voluntarily retire at age 60 with a minimum of 5 years of service and at ages 55 to 59 with a minimum of 30 years of service, and receive an immediate annuity.

[b] Employees who voluntarily resign at ages 50 to 59 with a minimum of 5 years of service and prior to age 50 with 5 to 35 years of service, and receive either a deferred annuity or an annual allowance.

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Table 48 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1	2	1	8	0	0	0	47
4	0	11	8	0	1	0	64
5	0	6	12	1	3	0	68
24	4	15	22	0	1	0	219
0	1	3	4	0	0	0	13
18	14	46	28	1	2	11	565
137	91	193	407	15	13	47	3 571
20	11	33	76	3	1	0	631
528	181	395	739	28	21	3	6 187
17	11	17	50	3	3	3	434
274	155	582	866	100	85	22	6 929
1 030	470	1 353	2 222	151	130	86	18 749

49 Separations, occupational category, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1990

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	1	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	1	3	1	1	6	18	71	5
End of specified period	0	0	0	0	0	0	4	0
Death	0	0	0	0	2	1	2	0
Resignation	0	0	2	0	2	17	50	2
Total	**1**	**3**	**3**	**1**	**10**	**36**	**128**	**7**
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	1	1	1	2
Rejected on probation	0	0	0	1	4	0	1	4
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	3	2	24	11	44	26	127	64
End of specified period	1	1	9	1	49	18	75	70
Death	1	0	1	1	8	7	16	9
Resignation	1	1	19	5	56	38	192	178
Total	**6**	**4**	**53**	**19**	**162**	**90**	**412**	**327**
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0	1	1	7	2	3	8
Rejected on probation	0	0	0	0	6	1	11	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	2	0	0	1
Retirement	21	10	41	31	174	114	270	222
End of specified period	15	0	11	16	87	63	104	68
Death	2	1	7	3	16	9	17	25
Resignation	15	6	16	26	132	165	465	289
Total	**53**	**17**	**76**	**77**	**425**	**355**	**871**	**623**
Technical								
Release	0	0	3	1	2	0	0	4
Rejected on probation	7	0	5	1	7	0	4	2
Revocation of appointment	0	0	0	0	1	0	0	0
Retirement	21	6	69	22	67	26	130	103
End of specified period	9	7	21	14	47	28	118	29
Death	2	0	3	0	6	2	10	15
Resignation	17	3	38	11	65	14	100	85
Total	**56**	**16**	**140**	**49**	**195**	**70**	**362**	**239**
Administrative Support								
Release	0	0	3	0	6	3	14	11
Rejected on probation	2	0	5	0	7	2	21	22
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	1	0	0
Retirement	14	10	60	45	104	90	365	207
End of specified period	119	21	181	137	657	221	751	553
Death	3	0	5	1	9	7	28	16
Resignation	25	20	81	50	255	264	906	611
Total	**163**	**51**	**335**	**233**	**1 040**	**588**	**2 088**	**1 422**

Table 49 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
1	3	2	5	1	0	15	**133**
0	0	0	0	0	0	0	**4**
0	0	0	1	0	0	0	**6**
0	0	5	3	0	1	1	**83**
1	**3**	**7**	**9**	**1**	**1**	**16**	**227**
1	0	1	0	0	0	0	**7**
3	0	0	0	0	0	0	**13**
0	1	0	0	0	0	0	**1**
15	14	17	39	1	1	3	**391**
59	20	14	40	5	2	2	**366**
2	2	3	4	1	0	1	**56**
77	28	46	54	17	8	2	**722**
157	**65**	**81**	**137**	**24**	**11**	**8**	**1 556**
0	1	3	8	1	1	0	**36**
2	1	4	4	0	0	0	**38**
0	0	1	1	0	0	0	**5**
38	17	57	102	3	3	8	**1 111**
23	15	37	70	6	2	0	**517**
3	0	4	14	0	1	0	**102**
31	35	109	168	10	12	14	**1 493**
97	**69**	**216**	**368**	**20**	**19**	**22**	**3 308**
1	0	2	0	0	0	0	**13**
12	0	3	3	0	0	0	**44**
0	0	0	1	0	0	0	**2**
26	21	59	84	4	5	1	**644**
36	15	41	34	1	3	0	**403**
4	2	5	5	1	1	0	**56**
22	7	62	82	8	22	0	**536**
101	**45**	**172**	**209**	**14**	**31**	**1**	**1 700**
5	0	5	9	0	1	0	**57**
6	2	5	8	0	1	0	**81**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
44	26	49	93	4	1	22	**1 134**
360	71	142	367	9	10	0	**3 599**
3	1	2	10	0	0	2	**87**
104	51	203	381	30	26	5	**3 012**
524	**151**	**406**	**869**	**43**	**39**	**29**	**7 981**

Table 49 — Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	0	0	4	5	18	0	4	10
Rejected on probation	0	0	6	1	5	0	4	14
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	52	22	178	59	206	24	120	307
End of specified period	54	10	176	79	182	11	83	167
Death	2	2	18	5	23	1	22	22
Resignation	21	14	72	31	141	21	92	188
Total	**129**	**48**	**455**	**180**	**577**	**57**	**325**	**708**
All categories								
Release	0	0	11	7	35	6	22	35
Rejected on probation	9	0	16	3	29	3	42	51
Revocation of appointment	0	0	0	0	3	1	0	1
Retirement	112	53	373	169	601	298	1 086	908
End of specified period	198	39	398	247	1 029	341	1 149	891
Death	10	3	34	10	64	27	95	87
Resignation	80	44	228	123	656	520	1 833	1 361
Grand total	**409**	**139**	**1 062**	**559**	**2 422**	**1 197**	**4 231**	**3 338**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 49 — Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
3	1	7	11	0	1	0	64
1	1	2	7	0	0	0	41
0	0	2	2	0	0	0	4
51	35	88	188	6	6	9	1 351
50	60	151	203	6	4	1	1 237
5	6	3	16	1	1	0	127
38	33	147	174	35	16	0	1 023
148	136	400	601	48	28	10	3 850
10	2	18	28	1	4	0	179
24	4	15	22	0	1	0	219
0	1	3	4	0	0	0	13
175	116	272	511	19	16	58	4 767
528	181	395	739	28	21	3	6 187
17	11	17	50	3	3	3	434
274	155	582	866	100	85	22	6 929
1 030	470	1 303	2 222	151	130	86	18 749

50 Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1990

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	106	25	1	1	131	98.5	2	1.5	107	80.5	26	19.5	133
End of specified period	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Death	3	2	1	0	5	83.3	1	16.7	4	66.7	2	33.3	6
Resignation	54	14	10	5	68	81.9	15	18.1	64	77.1	19	22.9	83
Total	**167**	**42**	**12**	**6**	**209**	**92.1**	**18**	**7.9**	**179**	**78.9**	**48**	**21.1**	**227**
Scientific and Professional													
Release	3	2	2	0	5	71.4	2	28.6	5	71.4	2	28.6	7
Rejected on probation	6	2	3	2	8	61.5	5	38.5	9	69.2	4	30.8	13
Revocation of appointment	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	289	54	37	10	344	88.0	47	12.0	326	83.6	64	16.4	391
End of specified period	130	26	157	47	159	43.4	207	56.6	287	79.7	73	20.3	366
Death	33	10	11	2	43	76.8	13	23.2	44	78.6	12	21.4	56
Resignation	295	67	297	62	363	50.3	359	49.7	592	82.1	129	17.9	722
Total	**756**	**161**	**508**	**123**	**922**	**59.3**	**634**	**40.7**	**1 264**	**81.7**	**284**	**18.3**	**1 556**
Administrative and Foreign Service													
Release	21	7	6	2	28	77.8	8	22.2	27	75.0	9	25.0	36
Rejected on probation	21	9	6	2	30	78.9	8	21.1	27	71.1	11	28.9	38
Revocation of appointment	3	2	0	0	5	100.0	0	0.0	3	60.0	2	40.0	5
Retirement	605	216	208	82	821	73.9	290	26.1	813	73.2	298	26.8	1 111
End of specified period	176	68	201	68	247	47.8	270	52.2	377	73.5	136	26.5	517
Death	56	21	20	5	77	75.5	25	24.5	76	74.5	26	25.5	102
Resignation	581	200	518	186	785	52.6	707	47.4	1 099	74.0	386	26.0	1 493
Total	**1 467**	**525**	**959**	**345**	**1 999**	**60.4**	**1 308**	**39.6**	**2 426**	**73.6**	**870**	**26.4**	**3 308**
Technical													
Release	10	2	1	0	12	92.3	1	7.7	11	84.6	2	15.4	13
Rejected on probation	21	13	8	1	35	79.5	9	20.5	29	67.4	14	32.6	44
Revocation of appointment	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Retirement	512	96	31	4	609	94.6	35	5.4	543	84.4	100	15.6	644
End of specified period	204	49	105	36	258	64.0	145	36.0	309	78.4	85	21.6	403
Death	45	7	4	0	52	92.9	4	7.1	49	87.5	7	12.5	56
Resignation	297	59	137	37	362	67.5	174	32.5	434	81.9	96	18.1	536
Total	**1 093**	**226**	**286**	**78**	**1 332**	**78.4**	**368**	**21.6**	**1 379**	**81.9**	**304**	**18.1**	**1 700**
Administrative Support													
Release	16	2	24	15	18	31.6	39	68.4	40	70.2	17	29.8	57
Rejected on probation	22	6	39	13	28	34.6	53	65.4	61	76.2	19	23.7	81
Revocation of appointment	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Retirement	139	66	712	214	205	18.1	929	81.9	851	75.2	280	24.8	1 134
End of specified period	409	224	1 925	961	641	17.9	2 948	82.1	2 337	66.3	1 186	33.7	3 599
Death	18	5	50	14	23	26.4	64	73.6	68	78.2	19	21.8	87
Resignation	332	147	1 742	759	484	16.1	2 524	83.9	2 074	69.6	906	30.4	3 012
Total	**938**	**451**	**4 496**	**1 980**	**1 402**	**17.6**	**6 565**	**82.4**	**5 437**	**69.1**	**2 432**	**30.9**	**7 981**
Operational													
Release	39	17	4	4	56	87.5	8	12.5	43	67.2	21	32.8	64
Rejected on probation	26	9	5	1	35	85.4	6	14.6	31	75.6	10	24.4	41
Revocation of appointment	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4
Retirement	927	273	126	25	1 200	88.8	151	11.2	1 053	77.9	298	22.1	1 351
End of specified period	776	185	205	31	991	80.3	243	19.7	981	82.0	216	18.0	1 237
Death	83	30	8	6	113	89.0	14	11.0	91	71.7	36	28.3	127
Resignation	576	161	225	50	742	72.8	277	27.2	802	79.2	211	20.8	1 013
Total	**2 432**	**676**	**573**	**118**	**3 143**	**81.8**	**700**	**18.2**	**3 006**	**79.1**	**794**	**20.9**	**3 850**

Table 50 — Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories													
Release	90	30	37	22	120	67.0	59	33.0	127	70.9	52	29.1	179
Rejected on probation	97	39	62	19	137	62.6	82	37.4	159	73.3	58	26.7	219
Revocation of appointment	9	3	1	0	12	92.3	1	7.7	10	76.9	3	23.1	13
Retirement	2 578	731	1 115	337	3 312	69.5	1 455	30.5	3 693	77.6	1 068	22.4	4 767
Specified period	1 702	557	2 595	1 148	2 332	37.8	3 842	62.2	4 300	71.6	1 706	28.4	6 187
Death	238	75	94	27	313	72.1	121	27.9	332	76.5	102	23.5	434
Resignation	2 146	652	2 935	1 108	2 833	40.9	4 087	59.1	5 082	74.3	1 760	25.7	6 929
Grand total	**6 869**	**2 890**	**6 843**	**2 666**	**9 071**	**48.4**	**9 656**	**51.6**	**13 716**	**74.2**	**4 757**	**25.8**	**18 749**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, reason for separation, sex or language group.

— For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

51 Separations, age group and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group and sex, 1990

Age group	Men		Women		Total
	No.	%	No.	%	
Under 20	25	33.3	50	66.7	75
20—24	484	34.8	907	65.2	1 391
25—29	1 094	38.8	1 728	61.2	2 822
30—34	1 117	40.2	1 665	59.8	2 782
35—39	951	41.4	1 346	58.6	2 297
40—44	734	39.5	1 124	60.5	1 858
45—49	449	43.2	591	56.8	1 040
50—54	597	54.7	495	45.3	1 092
55—59	1 336	68.5	615	31.5	1 951
60—64	1 480	69.9	638	30.1	2 118
65 and over	656	71.9	257	28.1	913
Total	**9 071**	**48.4**	**9 656**	**51.6**	**18 749**

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or sex.

52 Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations (except lay-off) from the Public Service, by age group, occupational category and sex, 1990

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Age group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Total
Under 20	0	0	0	0	0	0	2	2	11	42	12	6	75
20—24	0	0	13	34	64	68	62	48	192	683	150	61	1 391
25—29	0	0	98	140	169	198	160	91	297	1 177	362	105	2 632
30—34	1	0	108	124	209	225	131	68	280	1 130	378	109	2 763
35—39	5	2	110	107	203	215	112	51	161	878	332	88	2 267
40—44	28	7	98	84	191	175	92	31	91	735	229	81	1 852
45—49	16	3	51	38	102	70	63	14	38	411	172	53	1 048
50—54	25	2	47	35	154	88	105	16	52	306	209	45	1 083
55—59	60	2	128	27	373	105	250	19	94	410	429	51	1 961
60—64	52	2	166	24	355	109	229	13	88	420	585	70	2 118
65 and over	22	0	95	11	149	42	109	4	45	180	226	19	913
Total	209	18	922	634	1 999	1 388	1 332	368	1 402	6 565	3 143	709	18 749

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, occupational category or sex.

53 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations (except lay-off) from the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1990

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	245	2	155	1	251	61.5	157	38.5	400	99.3	3	0.7	409
Prince Edward Island	74	5	52	5	81	58.3	58	41.7	126	92.6	10	7.4	139
Nova Scotia	620	11	403	9	638	60.3	420	39.7	1 024	98.1	20	1.9	1 062
New Brunswick	213	55	200	89	270	48.3	289	51.7	413	74.1	144	25.9	559
Quebec (Except NCR)	76	1 124	66	1 114	1 218	50.3	1 203	49.7	142	6.0	2 239	94.0	2 422
Quebec (NCR)	348	203	302	338	553	46.2	643	53.8	650	54.6	541	45.4	1 197
Ontario (NCR)	1 318	584	1 378	894	1 921	45.5	2 303	54.5	2 696	64.6	1 478	35.4	4 231
Ontario (Except NCR)	1 462	64	1 601	138	1 555	46.6	1 781	53.4	3 063	93.8	202	6.2	3 338
Manitoba	388	7	604	21	400	38.8	630	61.2	992	97.3	28	2.7	1 639
Saskatchewan	222	3	233	6	229	48.7	241	51.3	455	98.1	9	1.9	470
Alberta	637	10	617	21	653	50.2	649	49.8	1 254	97.6	31	2.4	1 303
British Columbia	1 078	12	1 072	22	1 104	49.8	1 113	50.2	2 153	98.4	34	1.6	2 202
Yukon	56	0	93	1	56	37.1	95	62.9	149	99.3	1	0.7	151
Northwest Territories	75	1	53	1	76	58.5	54	41.5	128	98.5	2	1.5	130
Outside Canada	57	9	14	6	66	76.7	20	23.3	71	82.6	15	17.4	86
Total	6 869	2 090	6 843	2 666	9 071	48.4	9 656	51.6	13 716	74.2	4 757	25.7	18 749

Note: — The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

— For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

54 Appeals and department

Number of appellants whose appeals[a] were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1990

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed				
	With hearing	With hearing *(department conceded)*	Without hearing *(department conceded)*	With hearing	With hearing *(appellant withdrew)*	Without hearing *(appellant withdrew)*	No right of appeal[b]	Total
Agriculture	4	0	1	10	3	20	10	48
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian Human Rights Commission	3	0	0	2	0	2	1	8
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	2	0	2
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	1	0	0	0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	0	1	0	3	0	4
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	0	0	0	0	0	1	0	1
Communications	1	0	0	1	0	4	1	7
Consumer and Corporate Affairs	0	0	0	5	0	5	5	15
Correctional Service of Canada	13	1	0	40	10	81	21	166
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	0	0	1	1	2
Employment and Immigration	52	15	0	150	32	162	84	495
Energy, Mines and Resources	1	0	0	4	3	5	10	23
Environment	6	0	0	13	2	28	26	75
External Affairs	11	0	0	19	7	26	11	74
Federal Court of Canada	0	0	0	0	0	1	1	2
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	0	1	0	1
Finance	1	3	0	1	0	1	0	6
Fisheries and Oceans	2	1	1	5	1	10	4	24
Immigration and Refugee Board	2	3	0	3	1	16	14	39
Indian Affairs and Northern Development	4	0	0	9	0	10	1	24
Industry, Science and Technology	0	0	0	4	2	3	5	14
Investment Canada	0	0	0	1	0	0	0	1
Justice	1	0	0	1	0	3	1	6
Labour	0	0	0	1	0	6	0	7
National Archives of Canada	0	0	0	0	0	1	2	3
National Defence (Public Service employees)	26	10	3	89	15	69	98	310
National Health and Welfare	5	2	0	18	2	24	30	81
National Library of Canada	0	0	0	0	0	2	0	2
National Museums of Canada	3	0	0	0	0	1	2	6
National Parole Board	0	0	0	0	0	7	1	8
National Revenue (Customs and Excise)	5	0	4	37	5	42	32	125
National Revenue (Taxation)	44	4	0	62	13	91	30	244
National Transportation Agency	0	0	0	0	0	1	0	1
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	2	0	2
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	0	0	0	0	0	0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	0	0	1	0	1
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	6	0	0	0	6
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	2	0	1	3	6
Privy Council Office	0	0	0	0	1	2	0	3
Public Service Commission	2	0	0	2	0	1	0	5
Public Works	8	2	0	11	8	34	9	72
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	2	0	0	6	0	2	0	10
Secretary of State of Canada	2	0	0	3	0	7	0	12
Solicitor General	0	0	0	1	0	4	1	6
Statistics Canada	2	0	0	1	0	9	5	17
Supply and Services	3	0	0	12	3	26	3	47
Tax Court of Canada	0	0	0	1	0	0	0	1
Transport	10	5	0	33	7	64	20	139
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	2	0	1	0	3
Veterans Affairs	8	0	0	8	13	12	13	54
Total	**222**	**46**	**9**	**565**	**128**	**796**	**445**	**2 211**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

[b] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

55 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals[a] were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1990

Occupational category	Appeals allowed			Appeals dismissed				
	With hearing	With hearing *(department conceded)*	Without hearing *(department conceded)*	With hearing	With hearing *(appellant withdrew)*	Without hearing *(appellant withdrew)*	No right of appeal[b]	**Total**
Management	9	**0**	0	**5**	1	**6**	4	**25**
Scientific and Professional	20	**3**	0	**53**	11	**75**	40	**202**
Administrative and Foreign Service	106	**20**	4	**290**	54	**400**	193	**1 067**
Technical	13	**5**	2	**43**	7	**67**	49	**186**
Administrative Support	43	**9**	2	**104**	29	**149**	86	**422**
Operational	31	**9**	1	**70**	26	**99**	71	**307**
Total	**222**	**46**	**9**	**565**	**128**	**796**	**445**	**2 211**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

56 Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1990

Appointing authority and type of selection process	Selection processes[a]				Disposition of appeals			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal[c]	**Total**
Departments *(delegated staffing)*								
Closed competitions	9 188	1 229	1 045	**147**	207	1 329	87	**1 623**
Without competition	505	283	261	**28**	54	117	258	**429**
Total	**9 693**	**1 512**	**1 306**	**175**	**261**	**1 446**	**345**	**2 052**
Public Service Commission *(non-delegated staffing)*								
Closed competitions	251	21	14	**8**	9	11	0	**20**
Without competition	73	63	82	**4**	7	32	100	**139**
Total	**324**	**84**	**96**	**12**	**16**	**43**	**100**	**159**
PSC and departments								
Closed competitions	9 439	1 250	1 059	**155**	216	1 340	87	**1 643**
Without competition	578	346	343	**32**	61	149	358	**568**
Grand total[d]	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**	**277**	**1 489**	**445**	**2 211**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.
[c] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.
[d] The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

57 Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1990

Occupational category	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Management	249	25	19	8
Scientific and Professional	842	130	125	17
Administrative and Foreign Service	3 849	797	632	83
Technical	891	127	129	13
Administrative Support	3 347	318	311	45
Operational	834	197	185	21
Total	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

58 Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1990

Location of position	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Newfoundland	235	43	42	7
Prince Edward Island	84	17	20	3
Nova Scotia	504	111	100	18
New Brunswick	278	43	29	1
Quebec (Except NCR)	1 436	370	322	39
National Capital Region	3 469	308	300	39
Ontario (Except NCR)	1 586	322	249	41
Manitoba	503	67	69	11
Saskatchewan	283	45	43	3
Alberta	607	83	69	8
British Columbia	887	154	134	13
Yukon	67	6	5	0
Northwest Territories	28	4	4	0
Outside Canada	14	11	8	1
Various locations	36	12	8	3
Total	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

59 Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1990

	Selection processes[a]			
Department	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Agriculture	378	36	35	4
Atlantic Canada Opportunities Agency	6	0	0	0
Bureau of Pensions Advocates	2	0	0	0
Canada Labour Relations Board	5	0	0	0
Canadian Centre for Management Development	4	1	1	0
Canadian Grain Commission	3	0	0	0
Canadian Human Rights Commission	10	6	7	3
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	1	1	0	0
Canadian International Development Agency	36	1	2	0
Canadian International Trade Tribunal	4	1	1	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	35	3	3	0
Canadian Space Agency	6	1	0	0
Canadian Transportation Accident Investigation and Safety Board	5	1	1	0
Communications	113	5	7	1
Consumer and Corporate Affairs	113	11	12	0
Copyright Board	4	0	0	0
Correctional Service of Canada	336	114	103	8
Emergency Preparedness Canada	7	4	2	0
Employment and Immigration	1 548	318	297	47
Energy, Mines and Resources	200	15	14	1
Environment	472	61	53	6
External Affairs	120	28	24	3
Federal Court of Canada	25	1	2	0
Federal-Provincial Relations Office	4	1	1	0
Finance	23	3	3	2
Fisheries and Oceans	209	24	23	4
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0
Immigration and Refugee Board	70	21	16	4
Indian Affairs and Northern Development	242	25	23	3
Industry, Science and Technology	113	13	13	1
International Joint Commission	1	0	0	0
Investment Canada	3	1	1	0
Justice	92	5	5	1
Labour	50	4	5	0
National Archives of Canada	32	2	2	0
National Defence (Public Service employees)	1 049	189	185	21
National Energy Board	10	1	0	0
National Health and Welfare	379	39	34	6
National Library of Canada	22	2	2	0
National Museums of Canada	17	5	5	2
National Parole Board	21	4	4	0
National Revenue (Customs and Excise)	724	225	85	7
National Revenue (Taxation)	1 011	158	146	29
National Transportation Agency	46	1	1	0
Office of Privatization and Regulatory Affairs	6	0	0	0
Office of the Chief Electoral Officer	16	2	2	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	1	1	1

Table 59 — Continued

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Office of the Commissioner of Official Languages	10	1	1	0
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	0	0
Office of the Governor General's Secretary	4	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	2	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	19	5	4	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	4	0	0	0
Privy Council Office	19	2	2	0
Public Service Commission	113	6	5	2
Public Service Staff Relations Board	7	0	0	0
Public Works	333	55	47	7
Registry of the Competition Tribunal	3	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	129	5	9	2
Secretary of State of Canada	139	9	9	1
Solicitor General	19	3	5	0
Statistics Canada	165	15	14	2
Supply and Services	391	35	37	2
Supreme Court of Canada	3	0	0	0
Tax Court of Canada	14	1	1	0
Transport	870	92	108	12
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	8	2	2	0
Treasury Board (Secretariat)	16	0	0	0
Veterans Affairs	163	31	35	5
Western Economic Diversification	10	0	0	0
Total	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.

[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

60 Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1990

	Subject area									
Geographic area	Mgmt. Orientation	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	**Total**
Newfoundland	0	21	19	16	0	57	0	0	0	**113**
Prince Edward Island	0	25	0	6	0	13	0	0	0	**44**
Nova Scotia	14	174	80	99	42	143	0	49	0	**601**
New Brunswick	0	101	18	19	0	16	0	0	0	**154**
Quebec (Except NCR)	37	453	72	97	19	201	4	74	10	**967**
National Capital Region	316	3 952	1 532	898	254	1 969	71	375	66	**9 433**
Ontario (Except NCR)	15	240	15	90	5	202	0	77	0	**644**
Manitoba	26	120	68	89	15	126	0	41	0	**485**
Saskatchewan	0	0	0	0	0	12	0	26	0	**38**
Alberta	39	212	0	95	13	203	0	25	0	**587**
British Columbia	40	203	19	95	40	146	0	45	0	**588**
Yukon	0	10	0	24	0	9	0	26	0	**69**
Northwest Territories	0	21	0	0	0	48	0	51	0	**120**
Total	**487**	**5 532**	**1 823**	**1 528**	**388**	**3 145**	**75**	**789**	**76**	**13 843**[a]

[a] This total does not include the 5 860 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

61 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1990

	Language of instruction		
Subject area	French	English	**Total**
Management Orientation	7	22	**29**
Management Theory and Practices	97	261	**358**
Informatics	37	137	**174**
Financial Management	18	70	**88**
Materiel Management	4	16	**20**
Personnel Management	54	159	**213**
Systems Approach to Training	2	4	**6**
Individual Development	10	30	**40**
Auditing	1	4	**5**
Total	**230**	**703**	**933**[a]

[a] This total does not include the 376 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

62 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1990

Subject area	Occupational category							
	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other[a]	Total
Management Orientation	0	64	296	30	42	6	49	487
Management Theory and Practices	39	540	2 430	383	1 196	62	882	5 532
Informatics	17	111	636	167	621	21	250	1 823
Financial Management	5	46	606	46	624	13	188	1 528
Materiel Management	5	7	138	24	115	39	60	388
Personnel Management	2	96	993	128	1 520	35	371	3 145
Systems Approach to Training	0	4	49	6	6	0	10	75
Individual Development	81	67	230	78	128	19	186	789
Auditing	1	3	51	1	4	0	16	76
Total	**150**	**938**	**5 429**	**863**	**4 256**	**195**	**2 012**	**13 843[b]**

[a] Occupational category not specified on application for training.

[b] This total does not include the 5 860 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

63 Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1990

Occupational category	Language studied						
	French			English			
	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	Grand total
Management	43	365	408	0	3	3	411
Scientific and Professional	111	427	538	26	66	92	630
Administrative and Foreign Service	359	676	1 035	59	113	172	1 207
Technical	67	190	257	29	37	66	323
Administrative Support	185	575	760	91	214	305	1 065
Operational	17	96	113	6	49	55	168
Other[a]	612	1 659	2 271	113	233	346	2 617
Total[b]	**1 394**	**3 988**	**5 382**	**324**	**715**	**1 039**	**6 421**
Non-statutory clients[c]	n/a	n/a	4 067	n/a	n/a	786	4 853
Grand total[d]	**n/a**	**n/a**	**9 449**	**n/a**	**n/a**	**1 825**	**11 274**

[a] Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

[b] Includes non-statutory clients registered between January 1 and March 31, 1990.

[c] Includes non-statutory clients and students whose training was paid by their department between April 1 and December 31, 1990.

[d] The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

64 Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1990

Language studied and type of course	Region					
	NCR	Atlantic	Quebec	Ontario	West	**Total**
French						
• Continuous	1 143	117	14	72	48	**1 394**
• Non-continuous	475	95	10	61	182	**823**
• Special	878	4	343	0	2	**1 227**
• Outside working hours	361	386	95	358	738	**1 938**
Sub-total[a]	**2 857**	**602**	**462**	**491**	**970**	**5 382**
English						
• Continuous	83	0	241	0	0	**324**
• Non-continuous	114	2	19	0	0	**135**
• Special	73	0	26	0	0	**99**
• Outside working hours	47	13	416	1	4	**481**
Sub-total[a]	**317**	**15**	**702**	**1**	**4**	**1 039**
Other[b]	1 639	416	686	706	1 406	**4 853**
Grand total	**4 813**	**1 033**	**1 850**	**1 198**	**2 380**	**11 274**

[a] Includes non-statutory clients registered between January 1 and March 31, 1990.

[b] Includes non-statutory clients and students whose training was paid by their department between April 1 and December 31, 1990.

GLOSSARY

A

Aboriginal peoples
Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Affected employee
Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal
A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes
Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes
Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service
Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service
An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit or personnel management audit
The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

B

Bilingual position
- ***Staffed imperatively***
  A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- ***Staffed non-imperatively***
  A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

Brokerage
The planned interdepartmental deployment of executives and senior managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.

C

Closed competition
A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)

D

Delegation of staffing authority
Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion
Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the *Management Category Exclusion Approval Order*, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Devolution

Situation where the government passes control and operation of certain functions to another level of government or local authority.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four percent.

E

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Exemption

- The dispensation granted by Order in Council to a unilingual person to compete, in the case of non-imperative staffing, for a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second-language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

F

Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

I

Imperative staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

J

Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

L

Language requirements of position
The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer
An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four percent of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off
The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile
The levels of second-language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent
The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

M

Management Category
An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups
Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

O

Occupational category
A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group
A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition
A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudically affected
It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.

P

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)
The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Persons with disabilities
Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Person-year
The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit
Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority
- ***Administrative***
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.
- ***Statutory***
  Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Privatization
Situation where the government sells or passes control and operation of certain functions to the private sector.

Promotion
An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four percent of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reappointment for an additional term
The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification
Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral
The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity
The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing
Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Right to appeal
The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Seasonal employment
Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Second-language standard
A formalized description of the levels of second-language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Selection with competition
A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition
A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group
The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation
The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.

T

Training

- ***Orientation training***
  Training to provide information to employees about their new work environment.
- ***Professional, technical and vocational training***
  Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.
- ***Developmental training***
  Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.
- ***Statutory clients***
  Incumbents appointed to non-imperative positions or to positions whose linguistic profile has been upgraded; Executive Group member (EX); employees who no longer meet the linguistic requirements of their position; incumbents entitled to certain rights; ministerial staff; Governor in Council appointees; federal court judges; and Royal Canadian Mounted Police staff who must meet operational requirements.
- ***Non-statutory clients***
  Clients receiving training in response to human resource planning and employee career needs.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.

U

Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups)

W

Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.

HEADQUARTERS

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunications
Device for the Deaf)
993-4126

REGIONAL AND DISTRICT OFFICES

ATLANTIC

Regional Office
Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

District Offices
Central and Eastern Trust Building
777 Main Street
7th Floor
Moncton, New Brunswick
E1C 1E9

(506) 857-6616
TDD 857-6624

P.O. Box 6086
St. John's, Newfoundland
A1C 5X8

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

QUEBEC

Regional Office
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

District Office
Place Sillery
1126 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

NATIONAL CAPITAL

Regional Office
Vanguard Building
171 Slater Street
Room 701
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-8436
TDD 996-1205

ONTARIO

Regional Office
Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5J 2R5

(416) 973-3131
TDD 973-2269

Regional and District Offices

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office
Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486
TDD 983-6066

District Office
400-1975 Scarth Street
Regina, Saskatchewan
S4P 2H1

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office
Canada Place
830 - 9700 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

(403) 495-3144
TDD 495-3130

Northern Careers Program
Precambrian Building
P.O. Box 2730
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161
P.O. Box 1119
Iqaluit, Northwest Territories
X0A 0H0

(819) 979-6268

Pacific and Yukon

Regional Office
Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver, British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Offices
Federal Building
1230 Government Street
Room 404
Victoria, British Columbia
V8W 1Y3

(604) 363-0588

Yukon Centre
(includes Northern Careers Program)
4114 - 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

CFP·PSC

RAPPORT ANNUEL

90

Canada

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille, en gros caractère et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991
Numéro de catalogue SC 1-1990
ISBN 0-662-58382-5

Imprimé sur
du papier recyclé

Public Service Commission of Canada
Commission de la Fonction publique du Canada

ERRATUM

Veuillez noter que le relevé J (page 36) de la version française du rapport annuel 1990 de la Commission de la fonction publique doit être remplacé par le relevé suivant :

Please note that table J (page 36) of the French version of the Public Service Commission 1990 Annual Report should be replaced by the following table:

J Participation anglophone et francophone par catégorie — Québec (sauf RCN)

Catégorie	Anglophones %	Francophones %
Gestion	7,2	92,8
Scientifique et professionnelle	16,0	84,0
Administration et service extérieur	5,3	94,7
Technique	6,8	93,2
Total-Agents	**7,8**	**92,2**
Soutien administratif	3,0	97,0
Exploitation	3,7	96,3
Total-Soutien	**3,3**	**96,7**
TOTAL GLOBAL	**5,7**	**94,3**

Canada

RAPPORT ANNUEL

90

L'honorable Robert de Cotret, C.P.
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

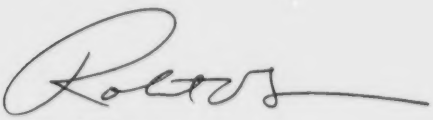
Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le rapport de 1990 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité avec les dispositions de l'article 47 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* du chapitre P-33 des *Lois révisées du Canada* (1985).

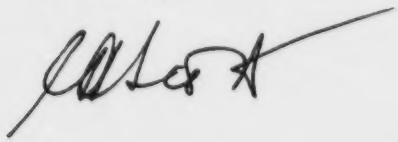
Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Le Président,



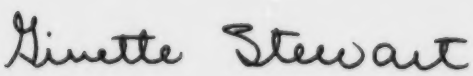
Robert J. Giroux

Le Commissaire,



Gilbert Scott

La Commissaire,



Ginette Stewart

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS	**6**
LA COMMISSION D'UN COUP D'OEIL	**8**
INTRODUCTION	**11**
TENDANCES : NOMINATIONS ET CESSATIONS D'EMPLOI	**15**
LE RECRUTEMENT	15
LES NOMINATIONS INTERNES	16
LES CESSATIONS D'EMPLOI	16
DOTER LA FONCTION PUBLIQUE	**19**
LA DOTATION PAR DÉLÉGATION	19
LE RECRUTEMENT	20
LE SERVICE AUX CLIENTS MINISTÉRIELS	20
LA CATÉGORIE DE LA GESTION	**23**
PROFIL DE L'EFFECTIF	23
NOMINATIONS	23
DÉPARTS	23
ÉTUDE SUR LES CESSATIONS D'EMPLOI	23
INITIATIVES	25
L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	**29**
ÉVOLUTION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : AMÉLIORER LE CLIMAT DE TRAVAIL	29
LES PROGRAMMES DE MESURES SPÉCIALES	30
LES FEMMES	31
LANGUES OFFICIELLES	**35**
RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE	35
QUÉBEC (SAUF RCN)	35
LE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF	**39**
APPRENDRE PAR L'EXPÉRIENCE	**47**
PROGRAMMES D'ÉCHANGES DE PERSONNEL	47
PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL	48
LA FORMATION	**51**
FORMATION LINGUISTIQUE CANADA (FLC)	51
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT CANADA (FPC)	52
DES MÉCANISMES POUR ASSURER L'ÉQUILIBRE	**55**
LA VÉRIFICATION	55
LES APPELS	55
LES ENQUÊTES	56
LE RÔLE PRÉVENTIF DES APPELS ET DES ENQUÊTES	57
ANNEXE I - CHANCES D'AVANCEMENT AMOINDRIES	58
ANNEXE II - RENVOI OU RÉTROGRADATION POUR INCOMPÉTENCE OU INCAPACITÉ	58
APPENDICE - RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS PRÉVUES AUX ARTICLES 6(1), 6(4) ET 41 DE LA *LOI*	**61**
NOTE TECHNIQUE	**S5**
RELEVÉS	**S8**
LEXIQUE	**S75**
LES BUREAUX DE LA COMMISSION	**S81**

FAITS SAILLANTS

Effectif de la fonction publique

- Au 31 décembre 1990, on dénombrait 218 328 fonctionnaires fédéraux assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ce qui constitue une augmentation de 3 834 fonctionnaires par rapport à 1989 où l'on en comptait 214 494.

Nominations

- Augmentation de 8 576 nominations (internes et externes) : 108 409 en 1990 par rapport à 99 833 en 1989.
- Augmentation soutenue du nombre de nominations externes (11 609 en 1990 comparativement à 9 963 en 1989, à 9 443 en 1988 et à 8 982 en 1987).
- Les nominations de récents diplômés d'université à des postes d'agent ont constitué 13,2 % des nominations externes; 39,6 % de ces nominations étaient le fruit de la campagne de recrutement postsecondaire de 1989.
- Augmentation de 6 886 nominations internes : 96 601 en 1990 contre 89 715 en 1989.
- Augmentation de 4 208 promotions : 27 168 en 1990 contre 22 960 en 1989.

Réaménagement de l'effectif

- Depuis que le programme de réaménagement de l'effectif a été annoncé en mai 1985, 26 659 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères; 24 769 cas ont été résolus; 884 fonctionnaires requièrent encore l'aide de la Commission; 1 006 ont été mis en disponibilité et, de ce nombre, 194 bénéficient encore d'une priorité de renomination à la fonction publique.

Départs

- Diminution de 1 194 départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée (y compris les mises en disponibilité) : 10 894 en 1990 contre 12 088 en 1989.

Amélioration du système de dotation

- À la suite d'une recommandation du Groupe de travail de Fonction publique 2000 sur la dotation, les administrateurs généraux ont reçu l'autorisation de subdéléguer les pouvoirs décisionnels en matière de dotation à certains gestionnaires de leur ministère.
- Simplification des instruments de délégation.
- Amélioration et élargissement de la gamme de services d'évaluation du personnel.

Catégorie de la gestion

- Au 31 décembre 1990, la catégorie de la gestion comptait 4 775 membres, une augmentation de 143 par rapport aux 4 632 membres qu'elle comptait en 1989.
- Augmentation de 79 femmes dans la catégorie : 730 en 1990 comparativement à 651 en 1989. Ce nombre dépasse l'objectif de 678 femmes fixé par le Conseil du Trésor en 1988 pour le 31 mars 1991.

Appels et enquêtes

- Augmentation de 707 méthodes de sélection ouvrant droit à un appel : 10 017 en 1990 contre 9 310 en 1989.
- Augmentation de 2,4 % des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel : 15,9 % en 1990 contre 13,5 % en 1989.
- Diminution de 1,0 % des appels accueillis : 13,3 % en 1990 contre 14,3 % en 1989.
- Augmentation de 12,8 % des plaintes résolues et retirées : 51,8 % en 1990 contre 39,0 % en 1989.

Groupes désignés

- On encourage les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles et les personnes handicapées à s'identifier à ce titre dans le Système d'information des ressources de gestion (SIRG).
- Augmentation du nombre de diplômés d'université qui se sont inscrits à la campagne de recrutement postsecondaire de 1990-1991 et qui se sont déclarés membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Lecture des avis de concours aux fonctionnaires visuellement handicapés grâce au service de consultation gratuit du SADA (Système automatisé de diffusion des avis).
- Les femmes occupaient 60,7 % des emplois pour une période déterminée de 6 mois ou plus et 60,6 % des emplois pour une période déterminée de moins de six mois.
- Au 31 décembre 1990, les femmes constituaient 44,4 % de l'effectif de la fonction publique comparativement à 43,6 % en 1989 (une augmentation de 0,8 %).
- Augmentation de 2,4 % du taux de représentation des femmes dans les catégories d'agent : 33,1 % en 1990 contre 30,7 % en 1989.

Formation

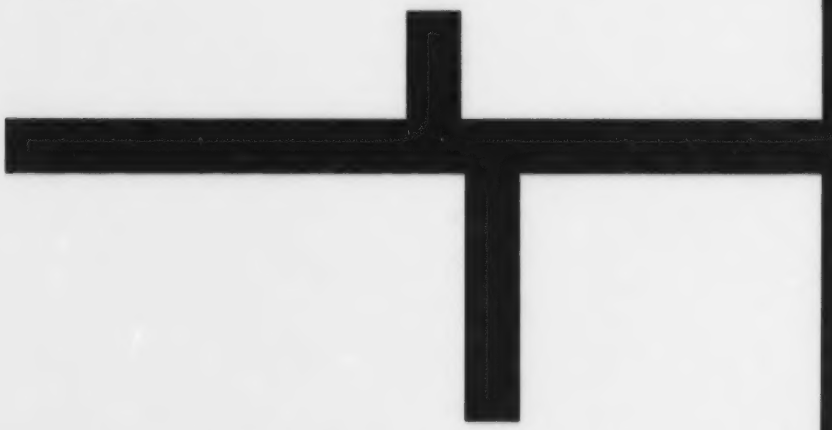
- Le 1er avril 1990, le Programme de formation professionnelle est devenu un organisme de service spécial.
- Augmentation de 1 572 participants aux cours de formation professionnelle de la Commission : 13 843 en 1990 contre 12 271 en 1989.
- Augmentation de 295 participants aux cours donnés à forfait : 5 860 en 1990 contre 5 565 en 1989.
- Augmentation de 74 participants aux cours intensifs et continus de formation linguistique : 1 718 en 1990 contre 1 644 en 1989.
- En collaboration avec le ministère de l'Éducation du Québec, prestation d'un premier cours par correspondance : *Du français sans fautes*.

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de dotation est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la fonction publique, de tous les programmes et directives en matière de dotation mettant en vigueur la *Loi* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. La Direction générale est responsable du recrutement et de la présentation des candidats provenant de l'extérieur de la fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation ministérielles. Elle se charge également de la planification des carrières et de la relève, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de l'orientation professionnelle tant des aspirants à la catégorie de la gestion que de ses membres. Par ailleurs, elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères dans le domaine de l'analyse des ressources humaines, les programmes d'équité en matière d'emploi, le programme Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et le programme Échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale.

LES COMMISSAIRES

Les trois commissaires, dont le président qui est par ailleurs le premier dirigeant de la Commission, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère à la Commission de la fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la *Loi*.



La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes établit des comités d'appel indépendants pour les cas d'infraction présumée à la *Loi* et au *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités sont définitives et exécutoires pour les parties en cause ainsi que pour la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également chargée d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités dans les processus de dotation qui ne peuvent être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et de concilier le règlement des plaintes accueillies.

La Direction générale de la vérification

Cette direction générale vérifie périodiquement les activités de dotation dans les ministères et organismes fédéraux afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor, conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale des programmes de formation

Cette direction générale offre des services de formation ainsi que des services connexes de soutien et de consultation aux ministères et organismes fédéraux afin de les aider à répondre à leurs besoins de formation reliée à l'emploi et aux besoins de perfectionnement de leurs fonctionnaires. La formation et les services connexes comprennent la formation linguistique et technique, la formation des gestionnaires intermédiaires et la formation professionnelle. Le mandat de la direction générale englobe également la formation et l'accréditation des spécialistes en personnel, dont la responsabilité a été déléguée à la Commission par le Conseil du Trésor.

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

La Direction générale de la gestion ministérielle

La Direction générale de la gestion ministérielle offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants: finances, personnel, systèmes d'information, administration, publications et relations publiques. Elle mène aussi des projets de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle du président, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

Le Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité indispensables à son bon fonctionnement, coordonne la planification stratégique ministérielle, élabore des projets de programmes spéciaux et exécute des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. En outre, il coordonne les activités législatives de la Commission en matière de langues officielles et assure la liaison et la transmission de renseignements concernant la Commission auprès des députés, des comités parlementaires, des autres gouvernements, etc.

INTRODUCTION

Avec à peine quelques mois de recul, il n'est sans doute pas exagéré d'affirmer que l'année 1990 aura constitué un véritable changement de cap pour la fonction publique du Canada dans son ensemble et pour la Commission de la fonction publique en particulier. Le début de cette décennie aura donc ouvert la voie à une série de changements dont l'implantation, au cours des prochaines années, ne manquera certes pas de susciter des défis de taille à tous les niveaux de la fonction publique. La Commission, pour sa part, entend les relever dans le plein exercice du rôle qui lui revient.

Une fonction publique axée sur la clientèle et sur le service aux Canadiens! Voilà le message primordial qui ressort de Fonction publique 2000 et de la politique de renouvellement de la fonction publique que le gouvernement a énoncée dans son Livre blanc paru en décembre 1990. Pour ce qui intéresse plus précisément la Commission, il faut noter que le gouvernement s'est engagé à maintenir un agent parlementaire qui continue de surveiller et de protéger le principe du mérite en matière de dotation des postes de la fonction publique fédérale.

Il convient également de souligner l'arrivée à la Commission, à l'automne 1990, d'un nouveau président et d'une nouvelle commissaire. Dans la foulée de leurs prédécesseurs et de concert avec leur collègue commissaire, ils continuent à oeuvrer non seulement à la préservation des principes qui sous-tendent la raison d'être de la Commission, mais également à la recherche de moyens toujours plus efficaces de les traduire en services correspondant aux besoins d'une fonction publique moderne et capable de répondre, dans la limite des politiques gouvernementales en vigueur, aux aspirations de la population qu'elle est appelée à servir.

PLEINS FEUX SUR LA MISSION

À l'instar de Fonction publique 2000, l'un des premiers gestes de la nouvelle Commission fut de réaffirmer les principes découlant de son mandat dans un énoncé de mission. Cette mission repose sur les trois piliers suivants : une fonction publique hautement *compétente*, *non partisane* et *représentative* de la société canadienne. Pour ce faire, la dotation des postes de la fonction publique doit s'effectuer au moyen de processus objectifs, équitables et transparents. Par ailleurs, la Commission doit aussi assurer des mécanismes impartiaux de recours et de revue. Afin d'accroître la compétence des fonctionnaires, elle continue aussi à fournir des programmes de formation et de perfectionnement qui répondent de façon toujours plus efficace aux besoins changeants de la fonction publique dans son ensemble.

Une mission ne peut toutefois se réaliser sans l'apport soutenu de valeurs profondément ressenties par chacun des employés d'une organisation. C'est ainsi que la Commission verra à empreindre ses activités d'*intégrité*, de *qualité* et d'un esprit de *service*, en faisant montre dans toutes ses interventions de *respect* envers ses clients.

PLEINS FEUX SUR LES DÉFIS

Nombreux sont les défis qui attendent la fonction publique d'aujourd'hui et de demain. Qu'il suffise de rappeler quelques-uns des changements sociaux qui ont une incidence certaine sur les champs d'activités de la Commission : l'évolution de la composition de la population active, le vieillissement de la population en général et des effectifs de la fonction publique en particulier, les répercussions de la technologie de l'information sur les compétences qu'il faut avoir et sur les façons de travailler, la nécessité grandissante de perfectionner et de diversifier ses connaissances. Au seul chapitre de l'évolution démographique par exemple, certains constats suscitent par eux-mêmes des défis intéressants : la pénurie d'une main-d'oeuvre qualifiée durant les années 1990, le fait que les deux tiers des fonctionnaires se situeront dans le groupe d'âge de 35 à 54 ans en l'an 2000, et la présence accrue des femmes et des groupes sous-représentés dans la population active.

Cela veut donc dire que la fonction publique doit redoubler d'efforts, en raison de la forte concurrence que se livrent tous les employeurs canadiens, pour attirer sa juste part de travailleurs spécialisés; qu'elle doit déjà préparer la relève dans les groupes professionnels et de gestion où le manque d'effectif risque d'être plus élevé; qu'elle doit profiter de la conjoncture afin de poursuivre avec encore plus d'acharnement son engagement à rendre la fonction publique plus représentative de la société qu'elle sert.

Les recommandations des groupes de travail de Fonction publique 2000 et du Livre blanc viennent renforcer les politiques de dotation existantes sur le recrutement et les promotions, tout en soulignant la nécessité pour la Commission de perfectionner les méthodes et pratiques qui en découlent. La Commission entend continuer de simplifier le système de dotation. Tandis que le recrutement et les promotions demeureront sous l'égide de la Commission, les déploiements deviendraient la responsabilité de l'employeur.

Le présent rapport fait état, dans les pages qui suivent, d'initiatives et de réalisations de la Commission au cours de la dernière année. On peut souligner, à titre d'exemples, l'annonce du Programme de stagiaires en gestion qui servira en partie à recruter et à former la prochaine génération de gestionnaires; la mise en oeuvre d'une stratégie élargie en matière d'équité d'emploi qui vise,

entre autres, à fournir aux gestionnaires l'appui et les connaissances nécessaires pour gérer une main-d'oeuvre dont la composition sera de plus en plus diversifiée; l'élaboration d'instruments d'évaluation taillés sur mesure qui répondent à des profils de poste particuliers; le renforcement des pratiques courantes et l'ajout d'outils de communication qui mettent l'accent sur le rôle préventif que la Commission exerce dans le domaine des appels et des enquêtes; l'accès croissant à des centres d'apprentissage dotés de micro-ordinateurs à l'intention de ses clients en formation — projet dont les retombées peuvent être particulièrement significatives en régions.

Les prochaines années continueront à offrir à la Commission bon nombre de défis qui mobiliseront non seulement toutes ses énergies mais qui feront aussi appel à toute sa créativité. Avec comme toile de fond la politique gouvernementale sur le renouvellement de la fonction publique, elle ancrera ses actions sur les quatre grands principes suivants qui régissent ses activités :

- *Une dotation fondée sur le mérite et sur le traitement équitable des personnes.* Le recrutement et les promotions se font sans favoritisme et au moyen de processus de sélection objectifs qui mènent au choix du candidat le plus qualifié. Ouverte à tous les membres de la société canadienne, la fonction publique doit en refléter la composition et fournir à tous des chances égales d'y accéder sans avoir à affronter quelconque empêchement systémique.
- *Des fonctionnaires compétents dans une fonction publique de carrière.* Munie d'instruments et de techniques d'évaluation de haute gamme, la Commission continue d'attirer à la fonction publique et de garder dans son effectif des individus possédant, entre autres qualités, la capacité d'adaptation, l'empressement à servir et le sens de la motivation. À l'aide de programmes et de services de perfectionnement innovateurs, elle cherche à promouvoir des occasions pour les fonctionnaires d'élargir leurs compétences et de relever des défis intéressants, et ce dans le cadre d'une planification de carrière améliorée.
- *Des professionnels en gestion des ressources humaines.* Afin d'appuyer, voire d'accroître le professionnalisme des agents du personnel dont la fonction en est essentiellement une de conseils, la Commission fournit l'aide de spécialistes qui ont les connaissances et les compétences voulues pour jouer ce rôle de pointe. Outre les personnes, il est d'égale importance de mettre à la disposition des usagers des méthodes et des instruments de haute qualité qui leur permettent de prendre des décisions efficaces en matière de gestion des ressources humaines.
- *Des processus transparents où il y a liberté d'action, mais aussi l'obligation de rendre compte.* La Commission tient à s'assurer de la transparence et de l'équité des activités reliées à la dotation en même temps qu'elle encourage la subdélégation au sein des ministères de certains pouvoirs de dotation. Avec ces nouvelles responsabilités, les gestionnaires deviennent explicitement comptables de leurs décisions. Par ailleurs, la Commission se doit de procéder à des vérifications périodiques afin d'assurer le respect intégral du principe du mérite.

Pleins feux sur la collaboration

Compte tenu du contexte et des défis que connaît présentement la fonction publique de même que les possibilités de changement mises de l'avant par Fonction publique 2000 pour les années à venir, plus que jamais auparavant, il importe que tous les intervenants dans le domaine des ressources humaines puissent continuer de travailler ensemble, dans un esprit revigoré d'ouverture et de collaboration.

La Commission est déjà fermement engagée dans la voie de renchérir sur la collaboration avec ses divers partenaires afin de les aider à s'approprier fièrement les principes dont elle est la gardienne et les valeurs dont elle veut imprégner tous ses gestes et activités : avec les gestionnaires qui devront assumer une responsabilité grandissante en matière de gestion des ressources humaines, avec les spécialistes en ressources humaines qui joueront un rôle plus stratégique dont, à titre d'exemple, l'établissement d'un climat de confiance entre les gestionnaires et le personnel, avec les fonctionnaires et leurs représentants qui, à la suite d'un dialogue franc et ouvert, auront leur juste part dans la réalisation des objectifs essentiels de la fonction publique.

Enfin, parmi les tâches que la Commission se donne, la communication efficace de ses principes, valeurs, programmes et activités, d'où l'importance particulière du rapport annuel, représente un défi auquel elle accorde une attention des plus soutenues — défi qui se traduira par plus de liberté dans la gestion quotidienne des ressources humaines, une formation mieux adaptée aux besoins et un meilleur service à la clientèle. Voilà de quoi ajouter largement à la compétence déjà grande de la fonction publique canadienne et à sa réputation d'excellence, d'équité et de neutralité.

TENDANCES : NOMINATIONS ET CESSATIONS D'EMPLOI

Deux tendances principales se dégagent de l'examen des statistiques sur les nominations de ces dernières années. Premièrement, les possibilités d'avancement professionnel et de mobilité se sont accrues pour les fonctionnaires et, deuxièmement, le recrutement est revenu sensiblement au même niveau que celui enregistré en 1985.

Cela vient quelque peu atténuer certaines préoccupations soulevées par la Commission dans ses rapports annuels précédents. On avait en effet souligné la nécessité de faire en sorte que la fonction publique ne devienne pas une organisation statique n'offrant que peu de possibilités d'avancement. On jugeait également essentiel de lui assurer, au début du prochain siècle, une relève compétente pour remplacer le nombre élevé de fonctionnaires qui atteindront l'âge de la retraite.

LE RECRUTEMENT

À la suite de l'entrée en vigueur du programme de réduction de l'effectif, annoncé par le gouvernement en 1985, le nombre de nominations externes est passé de 11 406 en 1985 à 7 627 en 1986, soit une diminution de 33,1 %. Au cours des années qui ont suivi, le nombre de nominations externes a connu une progression lente mais constante, pour finalement atteindre 11 609 en 1990.

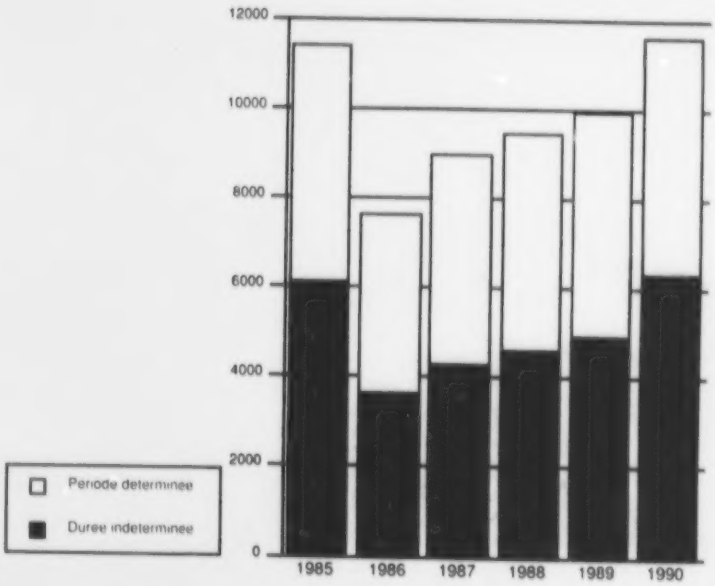
Par ailleurs, l'utilisation de l'emploi pour une période déterminée, qui s'était accrue en 1986 et 1987 en raison de la mise en oeuvre des compressions de l'effectif, a diminué. En effet, alors qu'en 1985, 46,2 % des nominations externes étaient faites pour une période déterminée, en 1987 ce pourcentage était passé à 52,3 %. En 1990, les nominations externes pour une période déterminée représentaient 45,4 % de l'ensemble des nominations externes. La Commission voit d'un bon oeil cette diminution du recrutement pour une période déterminée. Elle considère que l'utilisation de l'emploi pour une durée indéterminée contribue à renforcer le principe d'une fonction publique de carrière et donc à améliorer sa capacité d'attirer des candidats de haut calibre.

Malgré l'augmentation du niveau de recrutement au cours des récentes années, ce dernier n'est aucunement comparable à celui des années 1970, plus précisément de 1974 où plus de 46 000 personnes avaient été recrutées de l'extérieur (incluant Postes Canada). Comme le niveau de recrutement est beaucoup moindre que par le passé, il devient essentiel pour la Commission de satisfaire non seulement aux besoins à court terme de la fonction publique en matière de recrutement mais aussi de préparer, dès aujourd'hui, la relève de certains groupes professionnels où elle risque de faire défaut, comme ceux des économistes et des cadres supérieurs par exemple.

En 1990, 222 434 personnes ont posé leur candidature à des postes de la fonction publique comparativement à 161 046 en 1989. À la fin de 1990, le répertoire de la Commission contenait les noms de 39 580 candidats.

La campagne annuelle de recrutement postsecondaire (RPS) est une initiative de la Commission visant à attirer des diplômés compétents à la fonction publique. Durant la campagne de 1990, les agents de recrutement de la Commission se sont rendus sur tous les campus universitaires au Canada et ont reçu plus de 14 000 candidatures de diplômés. Après évaluation, on en a retenu 4 769. En vue de ladite campagne, les ministères ont désigné 500 emplois, dans 14 domaines professionnels différents, que les étudiants pouvaient postuler.

A **Recrutement selon la modalité d'emploi**



En 1990, les nominations de récents diplômés (1 529) d'université à des postes d'agent ont constitué 13,2 % de tout le recrutement externe à la fonction publique; 39,6 % de ceux-ci, ont été recrutés dans le cadre de la campagne de recrutement postsecondaire.

Souvent, les personnes qui, à la fin de leurs études, cherchent à obtenir un emploi au sein de la fonction publique fédérale, sont celles qui y ont déjà travaillé, soit dans le cadre du programme PEEAC (Programme d'emplois d'été axés sur la carrière) ou en tant qu'étudiant participant au programme d'enseignement coopératif (CO-OP). En vertu du PEEAC, les étudiants à plein temps du niveau postsecondaire ayant l'intention de reprendre leurs études à plein temps à l'automne ont la possibilité de travailler dans un poste axé sur leur carrière durant les mois d'été. Quant au programme d'enseignement coopératif, il permet à des étudiants de s'inscrire à un programme de travail-études dans lequel ils font alterner, à tous les quatre mois, leurs études et des affectations professionnelles. Les étudiants sont ainsi en mesure d'enrichir leurs connaissances théoriques par une expérience professionnelle pratique.

En 1990, 4 077 étudiants ont travaillé à la fonction publique fédérale dans le cadre du PEEAC et 4 407, dans le cadre du programme d'enseignement coopératif. Les deux programmes continuent d'être très populaires car ils permettent aux gestionnaires de repérer des jeunes qui, grâce à leurs expériences professionnelles se qualifieront pour des nominations à la fonction publique à la fin de leurs études.

Les nominations internes

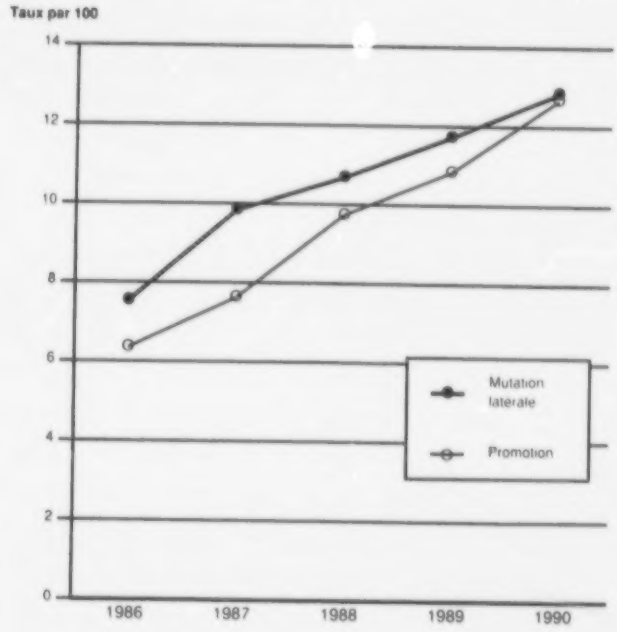
Le nombre de nominations internes a également augmenté depuis 1986, passant de 68 431 en 1986 à 96 601 en 1990. Ainsi, le taux des promotions est passé de 6,4 par 100 fonctionnaires en 1986 à 12,7 en 1990 alors que le taux des mutations latérales qui était de 7,5 en 1986 atteignait 12,8 en 1990. Par ailleurs, en 1990, 6 108 ou 6,4 % des nominations internes ont été effectuées en vertu du *Décret d'exemption concernant les mutations* entré en vigueur au mois de juin 1989.

En 1990, il y a eu un total de 27 168 promotions dans l'ensemble de la fonction publique, soit une augmentation de 4 208 (18,3 %) par rapport à 1989. Sur l'ensemble des promotions, le pourcentage de celles qu'on a effectuées avec concours est supérieur à celui des promotions faites sans concours. La proportion des promotions accordées par voie de concours s'est constamment accrue depuis 1986, sauf en 1990 où elles représentaient 61,9 % de l'ensemble des promotions, comparativement à 66,5 % en 1989. L'utilisation accrue de la reclassification comme méthode de sélection est, en grande partie, responsable de cette diminution.

Les cessations d'emploi

Depuis 1988, on note une baisse constante du nombre de cessations d'emploi (incluant les mises en disponibilité) de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée. Alors qu'en 1988, ce nombre se chiffrait à 14 324, il est passé à 12 088 en 1989 et à 10 894 en 1990. En 1990, le taux de cessation d'emploi des femmes (incluant les mises en disponibilité) se situait à 5,9 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, comparativement à 5,4 pour les hommes.

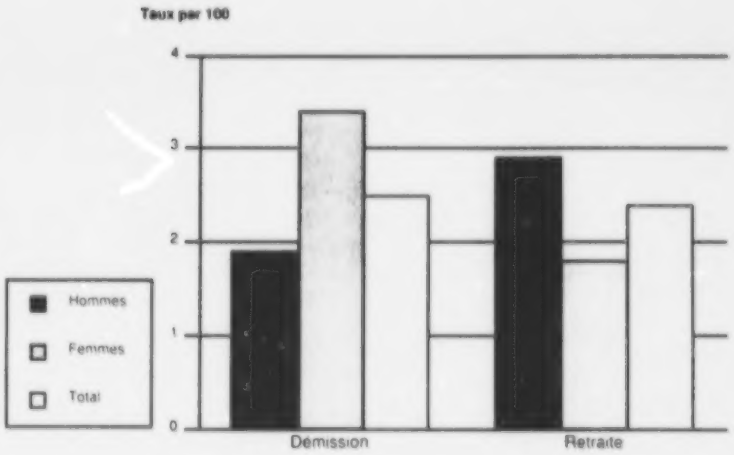
B **Taux de promotion et de mutation latérale**



Par ailleurs, le taux de démission chez les femmes est presque deux fois plus élevé que celui des hommes, soit 3,4 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, comparativement à 1,9 chez les hommes. Cet écart se reflète plus particulièrement dans les catégories scientifique et professionnelle, et de l'exploitation. En effet, alors que le taux de démission des hommes dans la catégorie scientifique et professionnelle est de 1,8 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, celui des femmes se situe à 5,4. Cet écart est dû principalement au taux de démission élevé des femmes dans le groupe des sciences infirmières. En ce qui a trait à la catégorie de l'exploitation, le taux de démission des femmes est de 5,0 comparativement à 1,9 chez les hommes. Le taux de démission élevé des femmes des groupes des services correctionnels et des services hospitaliers est la cause principale de cette différence.

Par contre le taux de retraite est plus élevé chez les hommes que chez les femmes : 2,9 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, comparativement à 1,8 chez les femmes. C'est dans la catégorie de la gestion que la différence est la plus marquée, alors que les hommes ont un taux de retraite de 3,3 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et que le taux chez les femmes est de 0,3.

C Taux de démission et de retraite des fonctionnaires employés pour une durée indéterminée selon le sexe — 1990



DOUBLA
FONCTION PUBLIQUE

DOTER LA FONCTION PUBLIQUE

Le rapport annuel de la Commission pour 1989 passait brièvement en revue le principe fondamental que le Parlement avait établi en 1908 en ce qui concerne la dotation de la fonction publique. Ce principe — selon lequel les décisions en matière de recrutement et d'avancement professionnel dans la fonction publique se prennent uniquement d'après la compétence des individus — et son corollaire — voulant que nul membre de quelque groupe que ce soit ne soit exclu d'une nomination sauf pour des raisons de compétence — constituent toujours les assises sur lesquelles repose le travail de la Commission, qui est chargée d'administrer la dotation dans toute la fonction publique. L'engagement de la Commission à respecter le principe du mérite dans l'embauchage et la promotion des fonctionnaires demeure absolu.

Mais les modalités, elles, évoluent. Dans le cadre de la fonction de dotation, ainsi qu'en font état les rapports annuels précédents, une bonne partie des pouvoirs relatifs à l'avancement des fonctionnaires ont été délégués aux ministères pour des raisons d'efficience : la fonction publique compte plus de 200 000 fonctionnaires répartis dans une cinquantaine de ministères et d'organismes. Il est plus pratique aujourd'hui de confier à la direction de chaque ministère la conduite d'une activité dont la centralisation était efficiente quand la fonction publique avait moins d'ampleur et qu'elle était moins complexe. En vertu de cette délégation, qui remonte aux années 1970, c'est aux administrateurs généraux de la fonction publique qu'appartient le pouvoir décisionnel en ce qui a trait à la plupart des nominations constituant des promotions. Pour l'efficience de même que pour l'efficacité de la planification dans l'ensemble de la fonction publique, toutefois, la majeure partie du recrutement et toutes les activités de dotation pour la catégorie de la gestion restent sous le contrôle central de la Commission.

L'exercice des pouvoirs de dotation délégués par la Commission a été invariablement assujetti à des conditions rigoureuses. Les gestionnaires des ministères, à qui reviennent la grande majorité des décisions en matière d'avancement, observent le principe du mérite dans leur pratique de tous les jours. Ils sont en première ligne. C'est pourquoi, durant l'année 1990, la Commission a consacré une bonne partie de ses efforts de dotation à deux grandes entreprises : préciser les conditions dans lesquelles la direction de chaque ministère doit exercer les pouvoirs qui lui sont délégués et apporter le soutien voulu aux gestionnaires ministériels pour qu'ils puissent satisfaire entièrement à ces conditions.

La description du travail que la Commission a accompli en dotation en 1990 portera tout d'abord sur les mesures prises pour préciser les conditions régissant l'exercice des pouvoirs délégués en dotation et pour renforcer la compétence des ministères en la matière. Par la suite, seront exposées dans leurs grandes lignes les opérations de recrutement menées l'an dernier par la Commission. Enfin, le chapitre retracera le travail fait par la Commission dans le domaine de l'évaluation de la qualité de ses services de soutien de la dotation et il présentera les dispositions prises pour les améliorer.

LA DOTATION PAR DÉLÉGATION

Au cours de 1990, quatre nouveaux ministères se sont vu déléguer des pouvoirs de dotation. On a modifié les instruments de délégation afin de permettre à trois ministères — Justice, Revenu Canada-Impôt et Transports — de procéder directement au recrutement pour des catégories choisies de fonctionnaires. Quatre autres ministères ont été autorisés à accorder des promotions sans concours aux fonctionnaires ayant réussi certains programmes de formation et de perfectionnement professionnels. Une autre mesure a été prise concernant la délégation de la dotation, à la suite d'une recommandation du groupe de travail de Fonction publique 2000 sur la dotation : on a attribué aux administrateurs généraux le pouvoir de déléguer davantage les décisions concernant la dotation à des gestionnaires sélectionnés à l'intérieur de leurs ministères respectifs.

Pour préciser les pouvoirs délégués en dotation, on a simplifié les instruments de délégation en vigueur. On a clairement énoncé les responsabilités et les pouvoirs ministériels et bien expliqué les conditions où les administrateurs généraux peuvent subdéléguer leurs pouvoirs. La Commission a également entrepris, de concert avec les représentants des ministères, d'établir un ensemble d'indicateurs pour le suivi et l'évaluation des résultats de la dotation ministérielle. Axés sur le respect des politiques de dotation de la Commission par les ministères, ces indicateurs aident à préciser la structure de la responsabilité des administrateurs généraux envers la Commission.

Pour que la direction des ministères soit plus à même de s'acquitter de la dotation, la Commission s'est concentrée sur deux objectifs : donner des conseils et de la formation aux gestionnaires et aux spécialistes de la dotation dans les ministères en ce qui touche les méthodes d'évaluation et de sélection; élargir l'éventail et améliorer la qualité des services d'évaluation du personnel offerts par la Commission.

Les réalisations associées au premier objectif ont été les suivantes :

- On a distribué à tous les ministères un document vidéo pour expliquer

aux gestionnaires l'application des nouvelles normes de sélection établies en 1989.

- Un séminaire de trois jours sur les méthodes d'évaluation est maintenant prêt à être offert aux gestionnaires.
- On a distribué aux ministères le *Profil du conseiller en dotation* qui leur servira de guide pour l'embauchage, la formation et l'évaluation de leurs spécialistes de la dotation.
- Une série de séminaires ayant pour thèmes les normes de sélection, les méthodes d'évaluation et les compétences du conseiller en dotation a été lancée à l'automne 1990 à l'intention des conseillers en dotation et des gestionnaires. Les séminaires se poursuivront jusqu'au milieu de 1991.
- Des consultations des chefs de la dotation ont eu lieu régulièrement. Il y a eu douze rencontres, dont un atelier annuel. La coordination est assurée par un Comité consultatif des chefs de la dotation.

En ce qui concerne la gamme et la qualité de ses services d'évaluation du personnel, la Commission a apporté les améliorations suivantes :

- On a élaboré des instruments d'évaluation adaptés à certains profils de poste.
- On a aidé les ministères à concevoir des moyens plus efficients d'évaluer un nombre considérable de candidats.
- On a étendu l'accès du Centre d'évaluation aux ministères qui cherchent à découvrir parmi leurs effectifs les sujets ayant des aptitudes à la gestion.

Le recrutement

La Commission a poursuivi, au long de 1990, les initiatives décrites dans son rapport de l'an dernier : la mise en oeuvre de sa stratégie de recrutement et sa campagne de recrutement postsecondaire. Cette dernière a aidé la fonction publique à demeurer très concurrentielle sur le marché du recrutement postsecondaire. La grande qualité des candidatures admises dans le répertoire de postulants de la Commission et de celles qui ont été présentées s'est maintenue toute l'année.

La Commission a attaché beaucoup d'importance, durant toute l'année écoulée, à l'équité des méthodes de sélection utilisées dans le cadre du recrutement. Ainsi que nous l'avons fait remarquer au début, la Commission entend respecter le principe interdisant d'exclure l'étude de la candidature de membres de quelque groupe que ce soit sauf pour des motifs de compétence.

La Commission a donc fait en sorte que ses tests de sélection, et tout d'abord les épreuves pour les postes de débutant, soient exempts de tout parti pris. On a procédé ainsi à l'analyse de l'Examen de sélection d'agents au niveau d'entrée. Des ateliers ont permis aux candidats de groupes cibles aux fins de l'équité en matière d'emploi — femmes, membres de groupes de minorités visibles, autochtones et personnes handicapées — de se préparer aux examens normalisés. On a élaboré des examens d'essai afin que tous les candidats aient l'occasion de répondre à des questions d'examen avant de subir l'épreuve officielle. De plus, on est à consulter les groupes cibles au sujet de l'élaboration de nouveaux examens pour l'admission dans la fonction publique.

Le service aux clients ministériels

Au cours de l'année, la Commission s'est efforcée d'améliorer la qualité des services qu'elle fournit à sa clientèle ministérielle, soit les gestionnaires à qui sont délégués des pouvoirs de dotation et les spécialistes de la dotation dans les ministères. Il s'agissait d'améliorer le service, mais la Commission tenait dans la même mesure à apporter un soutien de qualité à ceux-là même qui sont chargés d'appliquer le principe du mérite.

On a fait une série de sondages à partir de questionnaires pour savoir ce que les clients pensent de nos services et pour recueillir leurs suggestions d'améliorations. Les directeurs du personnel des ministères, les chefs de la dotation, les agents de dotation et les directeurs des langues officielles font partie des groupes de clients consultés.

Toutes les suggestions d'améliorations ont été examinées et, dans la mesure du possible, on y a donné suite. Par exemple, des idées proposées par des directeurs des langues officielles ont permis d'améliorer l'embauchage et la formation des agents d'évaluation linguistique. Grâce aux recommandations de cadres qui collaborent aux exercices du Centre d'évaluation, on a amélioré l'efficience du processus, y compris la production des rapports d'évaluation.

En conclusion

C'est la Commission qui est responsable devant le Parlement et, par le fait même, devant la population canadienne que celui-ci représente, de l'application effective du principe du mérite : elle doit voir à ce qu'il n'y ait aucun favoritisme politique, bureaucratique ou personnel dans le recrutement et l'avancement des fonctionnaires fédéraux. Toutefois, l'application de ce principe dans la réalité de tous les jours relève dans une large mesure des gestionnaires chargés de prendre les décisions courantes en dotation. La Commission a pour mandat de veiller à ce que tous les gestionnaires qui exercent ce pouvoir le fassent avec sérieux de même qu'en conformité avec ses valeurs et ses politiques.

LA CATÉGORIE DE LA GESTION

PROFIL DE L'EFFECTIF

À la fin de 1990, il y avait 4 775 fonctionnaires dans la catégorie de la gestion, soit une augmentation de 3,1 % par rapport à l'effectif de 1989 qui était de 4 632. La représentation des femmes continue de s'accroître dans cette catégorie. En 1988, le Conseil du Trésor s'était fixé comme objectifs d'avoir 678 femmes et un taux de représentation de 15,2 % de femmes au sein de la catégorie au 31 mars 1991. Ces deux objectifs ont été atteints au cours de l'année 1990. Au 31 décembre, on comptait 730 femmes, soit 15,3 % de tous les membres. Il s'agit d'une augmentation de 12,1 % par rapport à 1989.

Les autres groupes sous-représentés ont également vu leur nombre s'accroître. C'est ainsi que le nombre d'autochtones est passé de 42 en 1989 à 45 en 1990, alors que leur taux de représentation s'est maintenu à 0,9 %. Pour ce qui est des personnes handicapées, leur nombre est passé de 84 en 1989 à 91 en 1990 et celui des membres des groupes de minorités visibles de 86 à 100. Pendant cette même période, le taux de représentation des personnes handicapées passait de 1,8 % à 1,9 %, tandis que celui des membres des groupes de minorités visibles passait de 1,9 % à 2,1 %.

Au cours de cette période, la représentation des francophones a également augmenté. À la fin de 1990, il y avait 1 086 francophones au sein de la catégorie, soit 22,7 % de l'effectif comparativement à 1 036 ou 22,4 % en 1989.

NOMINATIONS

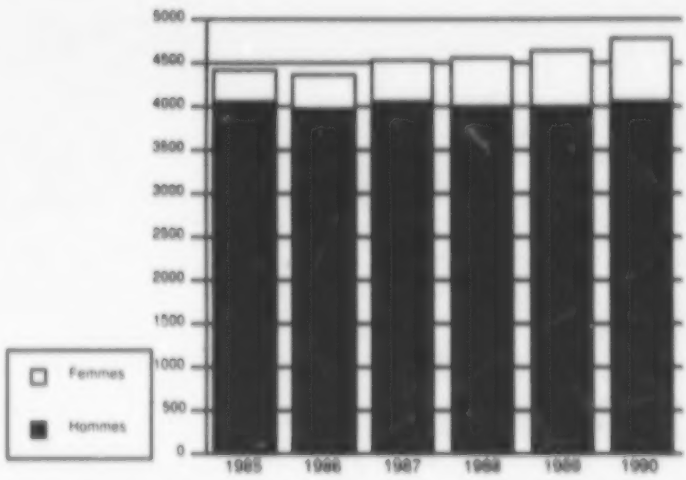
En 1990, 1 282 nominations ont été faites à des postes de la catégorie de la gestion. Plus du tiers y étaient nommées pour la première fois : 384 (ou 30,0 % de toutes les nominations) faisaient déjà partie de la fonction publique fédérale alors que 69 (ou 5,4 % de toutes les nominations) provenaient de l'extérieur.

Pour ce qui est des 829 nominations effectuées *au sein* de la catégorie en 1990, le déploiement — nomination interne n'entraînant aucun changement de classification — a continué d'être la mesure de dotation la plus utilisée. Elle a représenté en effet 36,3 % de toutes les nominations.

La majorité des nominations *à* la catégorie de la gestion et *au sein* de celle-ci se produisent à l'intérieur du même ministère. Si on exclut les 69 personnes qui provenaient de l'extérieur de la fonction publique, 82,7 % de toutes les nominations ont eu lieu à l'intérieur du même ministère. La mobilité interministérielle est davantage utilisée lors de déploiements (20,8 %) que lors de promotions (15,0 %).

On continue d'utiliser les avis de postes vacants pour repérer des candidats pour la catégorie de la gestion. En 1990, 219 avis de postes vacants ont été publiés, ce qui a permis aux gestionnaires d'avoir accès à un plus grand nombre de candidats.

Effectif de la catégorie de la gestion selon le sexe



DÉPARTS

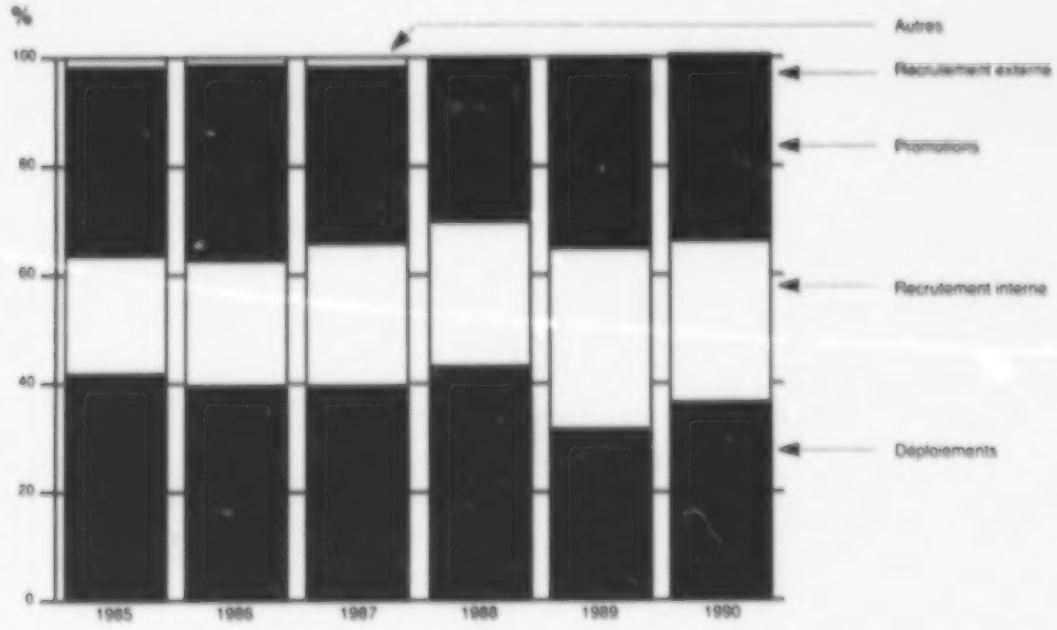
En 1990, il y a eu 238 départs — 220 hommes et 18 femmes — de la catégorie de la gestion. La majorité des départs sont dus soit à la retraite (55,9 %) soit à la démission (34,9 %) des individus. Le taux de départ au sein de la catégorie a cependant diminué en 1990 par rapport à l'année précédente. Il est passé de 6,5 départs par 100 fonctionnaires en 1989 à 5,1 en 1990.

ÉTUDE SUR LES CESSATIONS D'EMPLOI

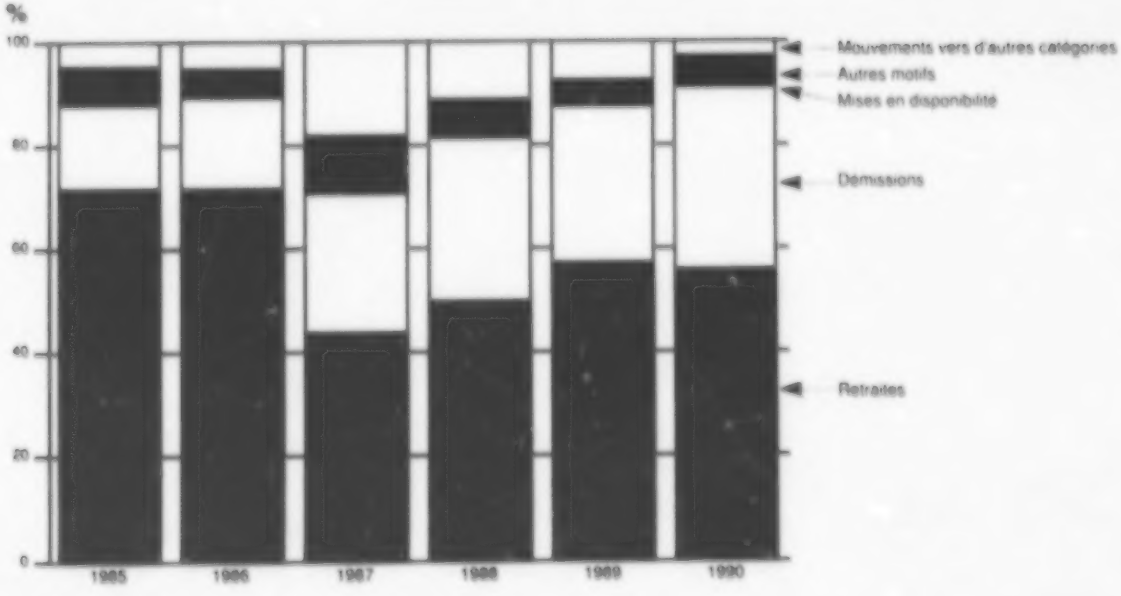
En 1990, la Commission a fait une étude sur les cessations d'emploi au sein de la catégorie de la gestion. L'étude a démontré qu'il n'y avait aucune preuve statistique permettant de croire à l'existence d'un problème de rétention du personnel au sein de la catégorie de la gestion. Les principales constatations ont été les suivantes :

- Le taux de cessation d'emploi de la catégorie de la gestion (à peu près 6%), bien que légèrement supérieur à celui des fonctionnaires des niveaux SM moins 1 et SM moins 2 (4,9 %),

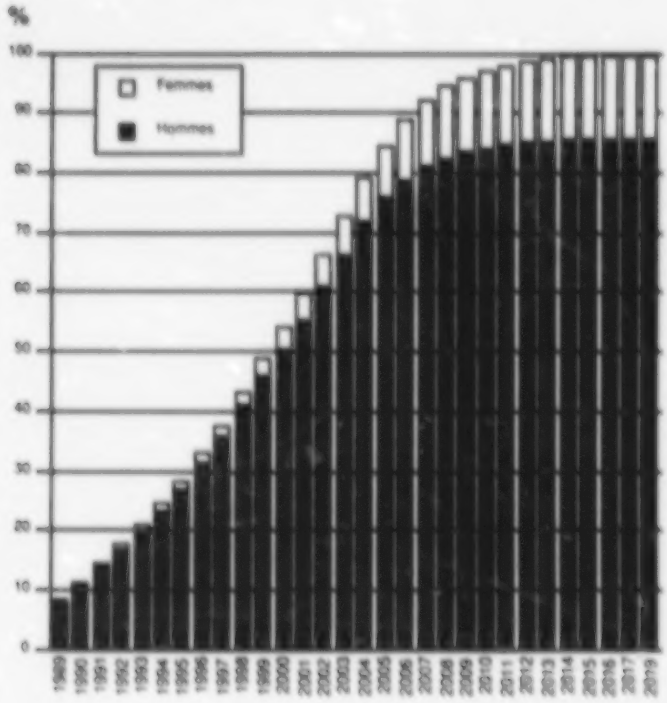
E Nominations dans la catégorie de la gestion



F Départs dans la catégorie de la gestion



G Fonctionnaires de la catégorie de la gestion admissibles à la retraite



se compare avantageusement à celui de l'ensemble de la fonction publique (10 %).

- Le taux de cessation d'emploi de la catégorie de la gestion est demeuré relativement constant durant les 10 dernières années, à l'exception de 1985 et 1986, à cause du *Programme volontaire de retraite anticipée*.
- Malgré une baisse générale de l'âge des titulaires qui prennent une retraite anticipée dans l'ensemble de la fonction publique, au sein de la catégorie de la gestion l'âge n'a pas baissé. Il s'est maintenu aux environs de 59 ans.
- En l'an 2000, à peu près 54 % du total des fonctionnaires actuels de la catégorie de la gestion seront admissibles à la retraite. En 2004, ce pourcentage s'élèvera à 80 %. Il y aura plus d'hommes que de femmes qui seront admissibles à la retraite.
- Le taux de démission de 2 % de la catégorie de la gestion est comparable à celui de 1,8 % observé chez les fonctionnaires des niveaux SM moins 1 et SM moins 2 et il est inférieur au taux de 3,5 % relevé dans l'ensemble de la fonction publique.
- Les membres de la catégorie de moins de 44 ans ont un taux de démission plus élevé que n'importe quel autre groupe d'âge au sein de la catégorie de la gestion.

Initiatives

En 1990, un des événements marquants pour la catégorie de la gestion a été la publication du rapport du groupe de travail de Fonction publique 2000 sur la catégorie de la gestion. Ce groupe de travail a étudié de nombreuses questions liées à la catégorie et il a recommandé une série de modifications susceptibles d'augmenter l'efficacité de la prestation des services, l'efficience des processus de gestion et l'imputabilité des gestionnaires et des ministères.

Au cours de l'année, la Commission a évalué les répercussions que la mise en oeuvre de certaines recommandations pourrait avoir sur ses programmes et elle a entériné la plupart des recommandations qui relèvent de sa compétence.

Certaines recommandations, celles qui ne nécessitent aucune modification législative, ont été mises en oeuvre ou le seront au cours de 1991. Pour ce qui est des recommandations qui nécessitent des changements législatifs, la Commission a élaboré des plans de mise en oeuvre afin de pouvoir y donner suite lorsque le Parlement adoptera ces modifications législatives. Cependant, peu importe ce que réserve l'avenir, la Commission a adopté et élaboré, en 1990, plusieurs mesures afin de donner suite aux recommandations contenues dans le rapport du groupe de travail. À titre d'exemple :

- La mise sur pied, à titre d'essai, d'un service d'évaluation et d'orientation professionnelle. Ce service a été conçu pour répondre aux préoccupations exprimées par les membres de la catégorie qui disaient ne pas recevoir des services d'orientation professionnelle adéquats. Ceux qui se prévalent de ce service peuvent obtenir des résultats d'évaluation qui leur apprennent à mieux se connaître et recevoir des conseils d'un cadre expérimenté. Le

service est strictement confidentiel et les cadres doivent eux-mêmes entrer en relation avec le service. Celui-ci détermine leurs aptitudes particulières et leurs besoins de perfectionnement dans la perspective d'un plan de carrière. Il leur fournit une appréciation de leurs qualités personnelles et de leurs aspirations de carrière. En attendant l'affectation de ressources, ce service n'a jusqu'à présent été offert que dans la région de la Capitale nationale.

- La publication du *Profil des leaders et des gestionnaires de la fonction publique*. Ce document, préparé conjointement par le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, reconnaît le rôle clé des gestionnaires de tous les niveaux qui assurent le «leadership» dans la fonction publique. Ce profil fait ressortir l'importance d'adopter une approche intégrée en matière de sélection et de perfectionnement des leaders et des gestionnaires. Le profil se concentre sur les caractéristiques de base requises pour diriger et gérer les effectifs à tous les niveaux de l'organisation. Dans le cadre de cette publication, un questionnaire a été préparé afin d'évaluer les qualités de leader des candidats aux postes de niveau de directeur. Cet outil permet la rétroaction de subordonnés, de collègues et de supérieurs au sujet des forces et des besoins en perfectionnement d'un gestionnaire en particulier.
- La révision des critères de sélection des candidats à la catégorie de la gestion. La publication de ces nouveaux critères, qui cadre avec le *Profil des leaders et des gestionnaires de la fonction publique*, est prévue pour le printemps 1991.
- L'offre de services de ressourcement et de counselling aux membres de la catégorie dans les bureaux régionaux de la Commission de la fonction publique.
- L'amélioration du processus de sélection au niveau d'entrée à la catégorie, afin d'en assurer l'équité et de permettre une évaluation plus rigoureuse et plus complète des aptitudes en gestion, particulièrement en gestion des ressources humaines. L'une des améliorations envisagées est la mise sur pied d'un centre d'évaluation dans le but d'augmenter le nombre d'outils de sélection pour le niveau d'entrée à la catégorie de la gestion.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Commission s'efforce de rendre la fonction publique fédérale représentative de la population canadienne en s'assurant que l'accès à l'emploi y est équitablement administré. Elle prend des mesures pour corriger les déséquilibres grâce à des programmes de recrutement et de perfectionnement du personnel à l'intention des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi c'est-à-dire : les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes. Elle se dote également de tous les moyens que lui accorde son mandat pour garder en poste les membres de ces groupes une fois qu'ils ont obtenu un emploi.

En 1990, la Direction de l'équité en matière d'emploi a concentré ses efforts sur deux points : d'abord aider les gestionnaires à améliorer le climat de travail pour les membres des groupes cibles et par conséquent améliorer les chances de les maintenir en poste; ensuite offrir cinq programmes de mesures spéciales de recrutement et de perfectionnement du personnel au nom du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces programmes de mesures spéciales sont : le Programme pour les personnes handicapées (ACCÈS); le Programme d'emplois pour les membres des groupes de minorités visibles; le Programme des carrières du Grand Nord; le Programme national de perfectionnement des autochtones; et, le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes (OPTION).

ÉVOLUTION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : AMÉLIORER LE CLIMAT DE TRAVAIL

Par le passé, on a surtout misé sur des objectifs quantitatifs pour évaluer les progrès réalisés dans l'atteinte de l'équité en matière d'emploi. Et pendant nombre d'années, l'accent a été mis sur le recrutement de membres des groupes cibles. La Commission reconnaît toutefois que l'équité en matière d'emploi transcende cette simple notion quantitative et que le recrutement, aussi efficace soit-il, ne peut à lui seul garantir l'équité en milieu de travail. L'équité en matière d'emploi est essentiellement une responsabilité et un défi de gestion, lesquels consistent à créer et à maintenir un encadrement de travail dans lequel les principes et pratiques d'équité en matière d'emploi sont bien réels et les membres des groupes cibles sont en mesure de contribuer et de produire solidairement avec leurs collègues. Cela suppose une approche plus globale à l'équité en matière d'emploi, qui vise non seulement le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des membres des groupes cibles, mais aussi la responsabilisation des gestionnaires en vue de créer un climat de travail propice. Forte de l'expérience acquise dans la gestion de programmes de mesures spéciales et dans ses relations avec les groupes cibles, la Commission a pris diverses initiatives en 1990 pour aider les gestionnaires à atteindre cet objectif primordial d'équité en milieu de travail.

La Commission a d'abord cherché à parfaire sa stratégie d'équité en matière d'emploi afin d'aider les gestionnaires à répondre aux réalités sociales et démographiques des années 90, à gérer la diversité et à accroître la représentativité des groupes cibles. À titre d'exemple, la Commission a entrepris des consultations approfondies avec d'autres paliers de gouvernement, avec d'importantes entreprises privées ainsi que des organismes non gouvernementaux spécialisés dans l'équité en matière d'emploi afin de se renseigner sur les nouvelles techniques de gestion de la diversité et d'accroissement de la représentation des groupes cibles. La Commission a également commencé à mettre au point des techniques de publicité et de communication qui favoriseront l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Dans le même esprit, la Commission met actuellement la main à une stratégie de formation axée sur la diversité destinée à faire acquérir aux gestionnaires et aux fonctionnaires de la fonction publique les compétences nécessaires pour gérer un effectif pluraliste et travailler avec lui — les compétences pour tenir compte des différences, pour traiter tous les employés avec respect et impartialité et pour donner l'exemple. La première phase de cette stratégie l'analyse — qui comprend l'examen des programmes actuels de sensibilisation à la diversité ainsi qu'une évaluation et une analyse des besoins des gestionnaires, des superviseurs, des membres des groupes cibles et des fonctionnaires — débutera en 1991.

La Commission a également mis en oeuvre une nouvelle stratégie visant à encourager les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles et les personnes handicapées à s'inscrire à ces titres dans le Système d'information des ressources de gestion (SIRG). Ce système est un répertoire complet des fonctionnaires qui sont déjà dans la catégorie de la gestion et à des niveaux qui y conduisent, et il constitue la principale source de candidats éventuels aux postes vacants de cette catégorie. À la suite de cette stratégie, qui a été fermement appuyée par les directeurs du personnel de la fonction publique, 27 autochtones, 205 membres des groupes de minorités visibles et 73 personnes handicapées se sont présentés comme tels et sont maintenant inscrits au répertoire. Au 31 décembre 1990, 253 autochtones, 669 membres des groupes de minorités visibles et 188 personnes handicapées étaient inscrits au SIRG.

Par ailleurs, le nombre de diplômés universitaires qui ont présenté une demande d'emploi dans le cadre de la

campagne de recrutement post-secondaire de 1990-1991 et qui se sont déclarés membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi a considérablement augmenté par rapport à la campagne de 1989-1990. De 1989 à 1990, le nombre de demandes présentées par des autochtones est passé de 64 à 93 (une augmentation de 45,3 %); dans le cas des membres des groupes de minorités visibles, il est passé de 1 625 à 2 287 (augmentation de 40,7 %); dans le cas des personnes handicapées, de 71 à 135 (augmentation de 90,1 %);et dans le cas des femmes, de 4 466 à 6 061 (augmentation de 35,7 %). Ces augmentations découlent en grande partie des efforts publicitaires déployés par la Commission dans le cadre de la campagne de recrutement postsecondaire de 1990-1991. Cette campagne a été annoncée dans plusieurs journaux de peuples autochtones, et de la documentation pertinente a été fournie à tous les chefs de bandes indiennes, à diverses associations nationales de minorités visibles, à des centres pour les femmes ainsi que, sur les campus universitaires, aux coordonnateurs de l'Association nationale des étudiants handicapés au niveau postsecondaire. La campagne a également été annoncée aux Canadiens qui étudient à l'Université Gallaudet de Washington (D.C.), une université pour les malentendants.

La Commission a facilité l'accès aux avis de concours internes destinés aux fonctionnaires dont le handicap limite l'accès aux avis de concours écrits. Les avis de concours écrits pour l'ensemble de la fonction publique sont dorénavant lus aux fonctionnaires qui ne peuvent les lire, grâce au service de consultation gratuit du Système automatisé de diffusion des avis (SADA). Ces avis portent sur les concours, les nominations sans concours, les droits d'appel et les possibilités d'emploi dans la catégorie de la gestion.

En partant du principe que l'équité en matière d'emploi est un élément fondamental d'une bonne gestion, la Commission a élaboré et parrainé un nouvel atelier de formation sur des questions relatives à l'emploi et aux handicaps. L'atelier intitulé *De la théorie à la pratique* offre aux gestionnaires de la fonction publique et au personnel de la dotation les renseignements pratiques pour faire en sorte que les principes d'équité en matière d'emploi fassent partie intégrante des activités de dotation. En outre, les séances de sensibilisation aux coutumes et aux valeurs culturelles des autochtones ont continué d'être offertes dans tout le pays.

Tout au long de 1990, les ministères ont accru leurs demandes d'aide et de conseils à la Commission sur les questions touchant les groupes de minorités visibles et les femmes, de même que de données statistiques pour les aider dans la planification des ressources humaines et dans l'établissement de plans d'action et de stratégies sur l'équité en matière d'emploi. La Commission a été invitée à exprimer sa position en cette matière devant un certain nombre de groupes, par exemple la Federation of Trinidad and Tobago Organizations of Canada, le National Council of Jamaicans, le Conseil ethnoculturel du Canada et devant des élèves du Conseil scolaire d'Ottawa qui présentent des risques élevés d'abandon des études.

Le Dépôt central d'aides techniques prête aux fonctionnaires handicapés, sans frais et à court terme, des appareils essentiels à leur travail pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions avec plus de facilité et d'autonomie et d'obtenir une meilleure productivité. En 1990, en réponse à l'intérêt croissant des gestionnaires sur la façon de venir en aide aux fonctionnaires handicapés, le Dépôt a recouru aux services de la Neil Squire Foundation, un organisme national sans but lucratif dont la mission est de combler les besoins des adultes qui ont des handicaps physiques graves. Au nom de la Commission de la fonction publique, la fondation a procédé à l'analyse des besoins techniques sur place pour trouver, avec les gestionnaires et les fonctionnaires handicapés, des solutions répondant aux besoins particuliers de ces derniers.

Les programmes de mesures spéciales

Les programmes de mesures spéciales qui suivent, offrent des années-personnes et une aide financière aux ministères pour leur permettre d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes handicapées, des autochtones, des membres des groupes de minorités visibles et des femmes. Toutes ces mesures sont administrées au nom du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Programme pour les personnes handicapées (ACCÈS)

Ce programme offre de la formation en cours d'emploi qui aide les personnes handicapées n'ayant pas suffisamment d'expérience de travail, à concourir sur un pied d'égalité avec les autres candidats à des postes de la fonction publique. En 1990, le programme a davantage porté sur les emplois de niveau d'agent et sur les nominations à durée indéterminée et, de ce fait, il y a eu augmentation substantielle dans ces deux cas. Des 149 nouveaux participants en 1990, soit 21 de plus qu'en 1989, 71 étaient du niveau d'agent. Soixante-huit des nouveaux participants étaient des femmes, dont 27 au niveau d'agent. De même, 64 nouveaux participants au programme (43 %) ont été nommés pour une durée indéterminée au début de leur participation, ce qui représente une hausse de 33,6 % par rapport à 1989. Depuis sa mise sur pied en 1983, 1 228 personnes y ont participé. Des 1 056 participants ayant terminé le programme jusqu'à maintenant,

748 (70,8 %) sont demeurés dans la fonction publique; 356 (47,6 %) sont des femmes.

LE PROGRAMME D'EMPLOI POUR LES MEMBRES DES GROUPES DE MINORITÉS VISIBLES

Ce programme offre aux ministères des ressources pour les inciter à recruter des membres des groupes de minorités visibles de l'extérieur de la fonction publique. Les candidats qui ne répondent pas aux exigences d'un poste donné peuvent également recevoir une formation en cours d'emploi. En 1990, 137 personnes, dont 47,4 % étaient des femmes, ont été nommées à la fonction publique en vertu de ce programme. Des 426 participants au programme depuis sa création en 1986, 300 personnes ont terminé le programme, 285 ont été nommées à des postes pour une durée indéterminée dont 86,3 % au niveau d'agent.

LE PROGRAMME DES CARRIÈRES DU GRAND NORD

Le Programme des carrières du Grand Nord, administré par les bureaux de la Commission du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, a pour objet d'accroître la représentation des autochtones au sein des ministères et des organismes fédéraux dans ces régions. Le programme combine un ensemble de possibilités de formation en cours d'emploi et de cours dans des ministères fédéraux. En 1990, 73 autochtones, dont 42 femmes, ont participé au programme et 58, dont 31 femmes, ont terminé leur affectation. Depuis 1983, 372 personnes y ont participé.

LE PROGRAMME NATIONAL DE PERFECTIONNEMENT DES AUTOCHTONES

Ce programme, administré par l'entremise des bureaux régionaux et des bureaux de district de la Commission, offre aux participants des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux. En 1990, 134 personnes, dont 60 femmes, se sont inscrites au programme et 26 ministères y ont participé. Au total, 125 personnes ont terminé le programme au cours de l'année, ce qui porte le total pour 7 ans à 524.

LE PROGRAMME DES EMPLOIS NON TRADITIONNELS POUR LES FEMMES (OPTION)

Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, mieux connu sous le nom d'OPTION, offre des ressources pour faciliter la formation en cours d'emploi, l'expérience de travail et le perfectionnement professionnel. Il vise également à accroître le nombre de femmes à tous les niveaux dans des emplois non traditionnels à la fonction publique fédérale. Par emploi non traditionnel, le Secrétariat du Conseil du Trésor entend un emploi de la fonction publique pour lequel la représentation des femmes est actuellement inférieure à 30 % et pour lequel la disponibilité de celles-ci dans la population active est inférieure à 30 %.

En 1990, 38 groupes et sous-groupes d'emplois non traditionnels ont été recensés dans la fonction publique, notamment : chimie, navigation aérienne, pompiers, électronique et recherche scientifique. Au cours de 1990, 80 femmes ont été nommées à des postes non traditionnels dans 15 ministères.

LES FEMMES

À la fin de 1990, il y avait 97 048 femmes dans la fonction publique, soit 44,4 % de l'effectif, une augmentation de 0,8 % par rapport à 1989. La représentation a continué d'augmenter dans toutes les provinces, y compris à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse, où elle est nettement inférieure à la moyenne de l'ensemble de la fonction publique.

La représentation des femmes dans les catégories d'agents a été de 33,1 % en 1990, soit une augmentation de 2,4 % par rapport à 1989. Les femmes représentaient 38 % des nominations externes dans les catégories d'agents. De plus, elles représentaient 42,5 % de toutes les nominations internes dans les catégories d'agents. Elles représentaient aussi, 42,5 % des promotions et 39,7 % des mutations dans ces catégories. En 1990, 43,7 % de toutes les personnes recrutées à des postes d'agent dans les universités étaient des femmes, en comparaison de 41,3 % en 1989. Le graphique H illustre la représentation des femmes selon les catégories d'agents pour 1980 et 1990.

En 1990, il y avait 730 (15,3 %) femmes dans la catégorie de la gestion, une augmentation de 79 depuis 1989. Leur représentation dans la catégorie de l'administration et du service extérieur a augmenté de 2,8 %, en 1990, passant ainsi à 44,0 %. À la fin de cette année, le taux de représentation des femmes dans la catégorie du soutien administratif était de 83,6 %.

Au 31 décembre 1990, 60,7 % des postes pour une période déterminée de six mois ou plus étaient occupés par des femmes. Cette proportion découle du grand nombre de femmes dans la catégorie du soutien administratif (83,6 %), où 17,5 % des femmes occupent des postes pour une période déterminée de six mois ou plus (comparativement à 19,9 % chez les hommes). Les femmes sont surreprésentées dans les postes pour une période déterminée de la catégorie technique (13,5 % comparativement à 3,8 % chez les hommes) et de la catégorie scientifique et professionnelle (10,1 % comparativement à 3,9 % chez les hommes). Dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et la catégorie de l'exploitation, la proportion des hommes et des femmes occupant des postes pour une période déterminée est environ la même soit respectivement 5,0 % et 10,0 %. Au 31 décembre 1990, les femmes occupaient 60,6 % des postes pour une

période déterminée de moins de six mois.

En 1990, les femmes occupaient 42,7 % des emplois à durée indéterminée. Toutefois, le recrutement des femmes à des postes à durée indéterminée a diminué passant de 41,9 % en 1989 à 41.2 % en 1990.

En moyenne, les femmes qui travaillent à la fonction publique sont plus jeunes que les hommes (38,7 ans comparativement à 42,3 ans), et 63 % de l'effectif de moins de 25 ans se compose de femmes. Par contre, seulement 30,7 % des fonctionnaires âgés de 55 ans et plus sont des femmes.

En 1990, le taux de départ (sauf les mises en disponibilité) des femmes occupant des postes à durée indéterminée dans les catégories d'agents a été de 4,7 par 100 fonctionnaires à durée indéterminée, comparé à 5,2 en 1989. Le taux de départ des femmes de la catégorie de la gestion a été, en 1990, de 2,8 comparativement à 2,7 en 1989. Le taux de départ des hommes, dans la même catégorie, est demeuré constamment plus élevé soit 5,4, comparé à 7,1 en 1989, la différence d'âge étant la principale raison. L'âge moyen des femmes dans cette catégorie est de 44,4 ans, et celui des hommes de 49,1 ans. Le principal motif de départ des hommes de cette catégorie est la retraite, 60,6 % contre 11,1 % pour les femmes en 1990.

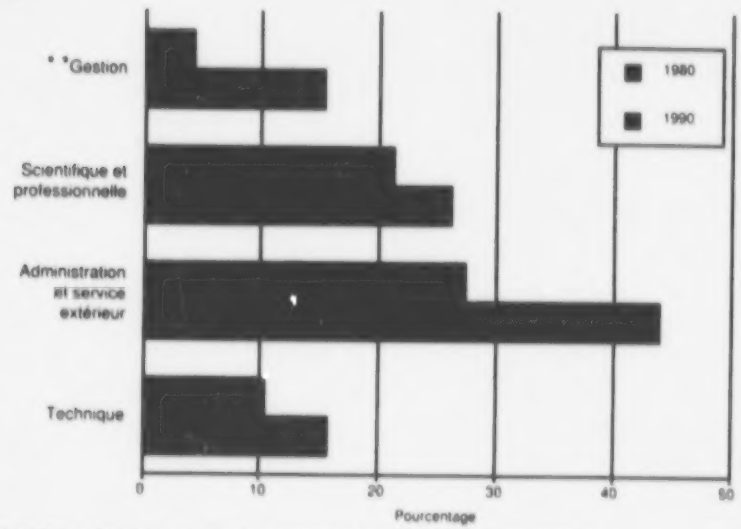
Le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes a été constitué en 1983 afin d'accroître la représentation des femmes aux postes de gestion dans la fonction publique fédérale. Ayant d'abord été constitué pour une période de cinq ans, le Bureau a vu son mandat prolongé jusqu'à 1993 par le Conseil du Trésor. Le Bureau repère des candidates hautement qualifiées, les conseille et les présente à des concours pour des postes de niveau d'entrée dans la catégorie de la gestion. Il s'occupe également des affectaiions de perfectionnement pour les femmes qui ont besoin d'expérience afin de les préparer à occuper des postes de niveaux plus élevés. À la fin de 1990, le Bureau avait un répertoire de 123 femmes aux deux niveaux inférieurs à la catégorie de la gestion et elles étaient considérées prêtes à être promues à la catégorie. En 1990, 53 des clientes du Bureau ont été nommées au niveau d'entrée de cette catégorie, ce qui représente 54 % du nombre total des femmes qui ont été nommées à la catégorie. Également au cours de l'année, le Bureau a offert 832 séances d'orientation professionnelle.

En 1989, la Commission a préparé une trousse d'information à l'intention des éventuels fonctionnaires à temps partiel. On y traite de sujets comme les horaires et la façon d'aborder le travail à temps partiel, les avantages et les inconvénients, et on y fait des suggestions sur la manière d'obtenir et de gérer un poste à temps partiel. L'intérêt envers cette initiative s'est maintenu en 1990. En effet, 38 ministères et organismes ont acheté 62 exemplaires de cette trousse d'information. On peut l'emprunter dans les bureaux régionaux ou de district de la Commission ou encore l'acheter au service des Programmes pour les femmes, à la Commission, à Ottawa.

Le Programme de détachement interministériel a été créé en 1987 pour offrir de nouvelles possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité aux fonctionnaires dans la fonction publique. En 1990, 127 femmes se sont inscrites au programme et 58 ont obtenu un détachement dans le cadre de ce programme.

Les femmes ont été également bien représentées en 1990 avec 25 participantes au programme Cours et affectations de perfectionnement. Pour en savoir davantage sur ce programme et le Programme de détachement interministériel, consultez le chapitre intitulé «Apprendre par l'expérience».

H Représentation des femmes selon les catégories d'agents*



* Ce tableau ne tient pas compte du personnel de la Société canadienne de postes.
** En 1980, on parlait de la catégorie Haute direction.

LANGUES OFFICIELLES

Dans la plupart des régions, la participation des membres de la minorité de langue officielle au sein de la fonction publique reflète leur proportion dans la population active. Ainsi, en Saskatchewan, les francophones représentent 1,2 % de la population active et 1,6 % de l'effectif fédéral; en Nouvelle-Écosse, ces proportions sont respectivement de 3,2 % et de 3,8 %. Il faut souligner qu'au Nouveau-Brunswick, où, au début des années 1980, le taux de participation des francophones à la fonction publique (19,7 %) était de loin inférieur à sa proportion de la population, la situation a tendance à se rapprocher de celle-ci. Pour la première fois, les proportions des francophones dans la fonction publique (31,9 %) et dans la population active (32,0 %) sont presque identiques. Toutefois, dans la région de la Capitale nationale et au Québec, certains problèmes persistent; ils proviennent essentiellement du déséquilibre au niveau de la participation des francophones entre les catégories d'agents et de soutien dans le premier cas, et, dans le second cas, du faible taux de participation des anglophones à la fonction publique fédérale par rapport à leur proportion de la population active. En outre, dans chacune de ces deux régions, ces déséquilibres sont plus prononcés lorsqu'on compare les catégories professionnelles, comme l'illustrent les relevés I et J.

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

Ainsi, dans la région de la Capitale nationale (RCN) où ils forment 32,2 % de la population active, les francophones représentent 38,0 % de l'effectif de la fonction publique. Cette situation est surtout attribuable à leur surreprésentation dans les catégories de soutien (48,0 %), et, malgré le fait qu'ils soient bien représentés dans l'ensemble des catégories d'agents (32,2 %), des disparités demeurent d'une catégorie à l'autre : ils forment 37,7 % de la catégorie de l'administration et du service extérieur, mais ils sont sous-représentés dans les autres catégories d'agents, bien qu'il y ait eu des progrès. Au cours de la dernière année, en effet, la participation francophone est passée de 23,4 % à 24,3 % dans la catégorie scientifique et professionnelle et de 25,3 % à 26,8 % dans la catégorie technique. C'est dans la catégorie de la gestion que les progrès sont les plus lents; on n'y trouve que 22,0 % de francophones.

I **Participation anglophone et francophone par catégorie — RCN**

Catégorie	Anglophones %	Francophones %
Gestion	78,0	22,0
Scientifique et professionnelle	75,7	24,3
Administration et service extérieur	62,3	37,7
Technique	73,2	26,8
Total-Agents	**67,8**	**32,2**
Soutien administratif	52,1	47,9
Exploitation	51,0	49,0
Total-Soutien	**52,0**	**48,0**
TOTAL GLOBAL	**62,0**	**38,0**

Par contre, dans les catégories de soutien, ce sont les anglophones qui sont sous-représentés dans la RCN; ils n'occupent que 52,0 % des postes. Ces déséquilibres dans la RCN constituent d'ailleurs la principale cause des déséquilibres de la participation entre les catégories pour l'ensemble du pays.

Consciente de cette sous-représentation des anglophones au niveau du personnel du soutien, ainsi que de la sous-représentation des francophones dans certaines catégories d'agents, la Commission s'efforce de s'assurer des taux de participation équilibrés pour les deux groupes linguistiques, tant dans ses répertoires que dans les présentations de candidats aux ministères de la RCN. En 1990, le taux de recrutement des francophones a augmenté dans la catégorie de la gestion (27,1 % par rapport à 20,0 % en 1989), mais il est demeuré faible dans la catégorie technique (22,7 %).

Toutefois, on n'a recruté que 48,1 % d'anglophones à la catégorie du soutien administratif, comparativement à 52,5 % en 1989. La proportion élevée de recrutement à des postes bilingues de période déterminée, donc à dotation impérative, et la pénurie d'anglophones bilingues comptent parmi les facteurs qui minent les efforts de la Commission visant à augmenter la proportion d'anglophones dans cette catégorie.

QUÉBEC (SAUF RCN)

Au Québec, où ils forment 14,6 % de la population active, les anglophones continuent d'être sous-représentés à la fonction publique fédérale; ils n'y constituent que 5,7 % de l'effectif. Jusqu'à présent, les efforts déployés au niveau du recrutement et les succès qui ont suivi ont été en partie contrés par un taux de cessation d'emploi plus élevé chez les anglophones, attribuable surtout à leur moyenne d'âge plus élevée que celle des francophones. Avec les années, ces efforts de recrutement ont eu sur les effectifs anglophones un effet de rajeunissement

J Participation anglophone et francophone par catégorie — Québec (sauf RCN)

Catégorie	Anglophones %	Francophones %
Gestion	78,0	22,0
Scientifique et professionnelle	75,7	24,3
Administration et service extérieur	62,3	37,7
Technique	73,2	26,8
Total-Agents	**67,8**	**32,2**
Soutien administratif	52,1	47,9
Exploitation	51,0	49,0
Total-Soutien	**52,0**	**48,0**
TOTAL GLOBAL	**62,0**	**38,0**

qui se manifeste par la diminution de l'écart d'âge entre fonctionnaires anglophones et francophones au Québec. Selon un rapport spécial sur des projections démographiques préparé par la Commission en 1990, non seulement cet écart continue-t-il de s'estomper mais, en l'an 2000, les fonctionnaires anglophones au Québec auront en moyenne 1,7 an de moins que leurs collègues francophones. Cette tendance, si elle se maintient, aura pour effet de diminuer le taux de cessation d'emploi des anglophones et de permettre aux mesures prises par la Commission au niveau du recrutement de donner des résultats encore plus visibles. Les données de 1990 témoignent déjà de résultats positifs; pour une deuxième année de suite, le nombre d'anglophones a augmenté, passant de 1 700 en 1989 à 1 752 en 1990; et pour la première fois, la proportion qu'ils représentent dans l'effectif a aussi augmenté, passant de 5,6 % à 5,7 %. Cette augmentation est survenue presque exclusivement dans les catégories d'agents, où la participation anglophone, à 7,8 %, est plus élevée que dans les catégories de soutien, où les anglophones ne représentent que 3,3 % de l'effectif.

En 1990, dans le cas du recrutement de candidats de l'extérieur, le taux d'anglophones a atteint un niveau sans précédent : 9,7 % de l'ensemble. Le déséquilibre persiste toutefois : 12,0 % de recrues anglophones dans les catégories d'agents et 5,3 % dans les catégories de soutien. Il se maintient à près de 13 % dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, seule catégorie où la participation anglophone a fait des progrès constants au cours des dernières années.

Néanmoins, chez les anglophones, ces taux de recrutement ne réussissent jusqu'à présent qu'à pallier le taux plus élevé de mutations vers d'autres régions et le taux de cessation d'emploi qui, bien que décroissant, demeure toujours un peu plus élevé que celui des francophones. Les anglophones comptent pour près de 38 % (85 sur 224 en 1990) des mutations vers l'extérieur du Québec et pour près de 6 % (144 sur 2 422) des cessations d'emploi de la fonction publique.

La situation au niveau du recrutement s'améliore, tandis que celle des départs se normalise. La Commission doit toutefois continuer de composer avec un taux de mutation géographique plus élevé chez les anglophones (5,0 %) que chez les francophones (0,5 %).

Le recrutement, plus particulièrement dans les catégories de soutien, fait toujours l'objet d'un suivi. Le bureau régional de la Commission à Montréal a intensifié les mesures qui avaient été prises à la suite des recommandations du Comité spécial sur la participation anglophone au Québec.

Programmes de stages à l'intention des anglophones, séances d'information, échanges avec les représentants de la minorité anglophone, annonce des postes vacants dans les journaux anglophones, ne sont là qu'une partie des initiatives de la Commission pour stimuler l'intérêt de cette minorité pour la fonction publique fédérale. Plus concrètement, le bureau régional coordonne une série de projets pilotes pour permettre à des étudiants anglophones de niveau collégial d'acquérir une expérience de travail au sein du gouvernement fédéral. Commencé en Estrie où quelques placements ont déjà été faits, ce programme est actuellement mis en oeuvre à Montréal et il est appelé à s'étendre en Gaspésie et à Québec.

La Commission veille toujours à ce que toutes ses activités reliées au recrutement de Canadiens d'expression française et d'expression anglaise à la fonction publique fédérale soient conformes à l'esprit et à la lettre de la *Loi sur les langues officielles*, tout en respectant le principe du mérite.

LE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

Le mois d'avril 1990 a marqué le début de la dernière année du programme quinquennal visant à réduire la taille de la fonction publique de 15 000 années-personnes avant la fin de l'exercice 1990-1991. Tout au long du programme, l'objectif a été d'en atténuer les effets sur le personnel en ayant recours à l'attrition, au redéploiement et au recyclage. À cette fin, le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission et les ministères ont conjugué leurs efforts afin de trouver des moyens d'aider les fonctionnaires touchés. Le petit nombre de fonctionnaires mis en disponibilité au 31 décembre 1990 témoigne du succès des efforts déployés.

La Commission a continué de présenter des fonctionnaires touchés, excédentaires et mis en disponibilité dont la candidature semblait devoir être examinée en vue du placement ou en vue d'un recyclage qui mènerait au placement du fonctionnaire. Elle a travaillé en étroite collaboration avec les ministères et les fonctionnaires à résoudre des cas difficiles, par exemple, lorsque le placement était compliqué par la non-mobilité du fonctionnaire ou que ce dernier possédait des compétences extrêmement spécialisées. La Commission s'est acquittée de cette tâche avec professionnalisme et tact. Elle a offert des services d'orientation aux fonctionnaires touchés et a toujours appliqué le Système d'administration des priorités.

Des 26 659 cas de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui ont été touchés depuis le début du programme, 24 769 ont été résolus. Des 24 769 fonctionnaires dont le cas est résolu, 17 203 occupent ou occuperont d'autres postes, et 7 566 n'ont pas eu besoin d'aide parce qu'ils ont quitté ou prévoient quitter la fonction publique. Depuis le début du programme, 1 006 personnes ont été mises en disponibilité et ne sont plus considérées comme bénéficiaires de priorité, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas été placées dans la fonction publique à défaut de possibilités ou pour des raisons personnelles.

Au 31 décembre 1990, il y avait 884 fonctionnaires qui avaient encore besoin de l'aide de la Commission en vue d'un placement. Ils se répartissent comme suit :

- Les fonctionnaires non encore classés excédentaires représentaient 0,04 % de tous les fonctionnaires touchés et 1,2 % des cas dont s'occupe la Commission, et ils comprenaient ceux que le ministère d'attache prévoit avoir de la difficulté à placer au sein de son organisation.
- Les fonctionnaires excédentaires représentaient 2,5 % de tous les fonctionnaires touchés et 76,8 % des cas de la Commission.
- Les fonctionnaires mis en disponibilité depuis l'instauration du programme mais qui, au 31 décembre 1990, avaient toujours le statut de bénéficiaire de priorité représentaient 0,7 % de tous les fonctionnaires touchés et 21,9 % des cas de la Commission.

Le programme de réduction quinquennal prend fin le 31 mars 1991. La Commission demeure convaincue que, grâce à ses efforts et à ceux des ministères, elle atteindra les objectifs du programme.

K Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle

Situation, au 31 décembre 1990, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie professionnelle

	Gestion	Scientifique et professionnelle
Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères	**227**	**2 578**
moins :		
Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine	91	495
Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine	6	33
Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	282
Fonctionnaires n'ayant pas besoin d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique, démission ou retraite	60	758
Fonctionnaires placés par la Commission	46	734
Total	**203**	**2 302**
Fonctionnaires ayant besoin d'aide de la Commission :	**15**	**89**
Non encore déclarés excédentaires	1	1
Excédentaires	11	63
Mis en disponibilité	3	25
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**9**	**187**

suite du relevé K

Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	**Total**
8 077	**1 721**	**8 506**	**5 550**	**26 659**
2 720	389	3 062	1 647	8 404
116	27	213	23	418
63	76	133	528	1 082
2 452	585	2 194	1 517	7 566
2 341	489	2 436	1 253	7 299
7 692	**1 566**	**8 038**	**4 968**	**24 769**
198	**87**	**243**	**252**	**884**
4	2		3	11
154	67	189	195	679
40	18	54	54	194
187	**68**	**225**	**330**	**1 006**

L Réaménagement de l'effectif et province ou territoire

Situation, au 31 décembre 1990, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la province ou le territoire

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)
Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères	**429**	**365**	**968**	**972**	**4 793**
moins :					
Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine	173	42	251	288	2 007
Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine	1	4	6	1	25
Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	0	1	9	36
Fonctionnaires n'ayant pas besoin d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique, démission ou retraite	93	85	270	261	1 228
Fonctionnaires placés par la Commission	105	119	351	360	1 200
Total	**372**	**250**	**879**	**919**	**4 496**
Fonctionnaires ayant besoin d'aide de la Commission :	51	113	58	31	100
Non encore déclarés excédentaires	0	0	0	0	2
Excédentaires	49	111	36	27	71
Mis en disponibilité	2	2	22	4	27
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**6**	**2**	**31**	**22**	**197**

suite du relevé L

Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	**Total**
8 366	**3 739**	**1 243**	**1 186**	**1 508**	**2 101**	**57**	**862**	**26 659**
2 447	1 084	424	274	518	803	10	35	8 404
133	199	12	13	4	18	0	1	418
2	170	79	113	111	34	5	522	1 082
3 006	1 077	286	245	334	575	12	78	7 566
2 312	965	343	414	431	479	20	198	7 299
7 900	**3 495**	**1 144**	**1 059**	**1 398**	**1 909**	**47**	**834**	**24 769**
243	74	34	26	73	66	3	11	884
5	1	1	0	1	1	0	0	11
195	54	16	12	53	46	3	5	679
43	19	17	14	19	19	0	6	194
223	**170**	**65**	**101**	**37**	**126**	**7**	**17**	**1 006**

M Bénéficiaires de priorité

Fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ayant droit à un statut prioritaire[a]

Raison	Nombre de fonctionnaires		Total
	Disponibles	Non disponibles[b]	
Congés : retour/remplacement	532	45	**577**
Personnel de ministre	17	1	**18**
Mises en disponibilité[c]			
• réorganisation	248	60	**308**
• privatisation	15	33	**48**
• décentralisation	1	0	**1**
Fonctionnaires excédentaires[d]			
• réorganisation	2 235	535	**2 770**
• privatisation	60	11	**71**
• décentralisation	17	2	**19**
Formation linguistique non réussie	14	1	**15**
Réintégration	182	16	**198**
Réinstallation du conjoint	475	28	**503**
Total	**3 796**	**728**	**4 524**

[a] Le tableau indique le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un statut prioritaire en 1990, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé. En 1990, 3 796 fonctionnaires ont exercé leur droit de priorité.

[b] Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

[c] Des 357 personnes mises en disponibilité, 48 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 34 des 309 autres personnes ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.

[d] De plus, 146 fonctionnaires qui avaient été déclarés excédentaires en 1990 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

APPRENDRE PAR L'EXPÉRIENCE

La Commission conçoit et administre depuis longtemps des programmes visant à améliorer la compétence des fonctionnaires fédéraux. À cet effet, elle continue d'avoir recours à deux méthodes fondamentales et complémentaires. L'une privilégie l'apprentissage par l'expérience, c'est-à-dire le perfectionnement des fonctionnaires grâce à de nouvelles affectations et à des expériences de travail différentes. L'autre prend la forme de cours destinés à transmettre de nouvelles connaissances et compétences.

Les programmes de la Commission qui mettent l'accent sur l'expérience en milieu de travail ont des objectifs qui vont au-delà de l'amélioration des compétences. Ils visent à offrir aux personnes de plus grandes possibilités d'avancement et à leur faire mieux comprendre comment fonctionnent d'autres organismes. C'est particulièrement le cas des programmes d'échanges de personnel avec d'autres gouvernements et avec le secteur privé.

PROGRAMMES D'ÉCHANGES DE PERSONNEL

La Commission administre trois programmes d'échanges à l'intention des fonctionnaires fédéraux, des employés du secteur privé et des fonctionnaires d'autres gouvernements. Ce sont le Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale, le programme Échanges Canada et le programme d'échanges avec des gouvernements étrangers, administré par le Bureau des programmes internationaux.

PROGRAMME D'ÉCHANGES DE CADRES DE DIRECTION ENTRE LES MILIEUX D'AFFAIRES ET L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

Ce programme permet, pour une période maximale de deux ans, l'affectation de hauts fonctionnaires fédéraux à des postes dans le milieu des affaires et celle de cadres supérieurs de ce secteur à des postes de direction au gouvernement fédéral. Le but du programme est de permettre à des personnes influentes d'un secteur d'acquérir une connaissance approfondie du fonctionnement de l'autre secteur, ce qui par le fait même renforce les rapports entre les deux milieux. Les participants occupent des postes de responsabilité au cours de ces échanges. Ils prennent part aux décisions de niveau supérieur et, grâce à leur travail quotidien, ils prennent connaissance des contraintes et des avantages propres à l'autre secteur.

Le programme comporte des séminaires et des séances d'information à l'intention des participants, de même que des affectations. Depuis 1989, les participants du milieu des affaires qui le désirent peuvent obtenir une affectation de trois mois au Bureau du Conseil privé, à la fin de leur affectation ministérielle initiale. Jusqu'à maintenant, des participants de Northern Telecom, de Générale Électrique, de Pétro-Canada et de Dupont s'en sont prévalus.

Depuis son lancement en avril 1987, ce programme a permis d'effectuer 57 échanges de cadres, dont 40 du milieu des affaires vers l'administration publique et 17 en provenance de l'administration publique vers le milieu des affaires. Au 31 décembre 1990, 32 affectations étaient toujours en cours, dont 23 dans la fonction publique fédérale et 9 dans le milieu des affaires. Au total, 25 affectations ont déjà pris fin.

PROGRAMME ÉCHANGES CANADA

Le programme Échanges Canada comporte des objectifs semblables à ceux du Programme d'échanges de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale. Il vise, lui aussi, à mieux faire comprendre aux participants un secteur de l'économie canadienne différent de celui dans lequel ils oeuvrent. Il vise cependant un plus large éventail de participants. Ces derniers sont choisis aux niveaux intermédiaires et parfois à des niveaux plus élevés de la fonction publique fédérale, du milieu des affaires, des sociétés d'État, des universités, des associations et d'autres niveaux de gouvernement. Les affectations vont de six mois à trois ans.

Le 31 décembre 1990, 303 affectations étaient en cours, soit une augmentation de 15 % par rapport à 1989. De ce nombre, 152 touchaient des fonctionnaires fédéraux et 151, des personnes de l'extérieur. Le nombre total de postulants et de demandes d'affectation présentées par des organismes est passé de 320 en 1989 à 370 en 1990. Depuis son lancement en 1971, le programme a connu un essor modéré mais régulier, une preuve évidente qu'il demeure un mécanisme de perfectionnement efficace.

ÉCHANGES AVEC DES GOUVERNEMENTS ÉTRANGERS

Le Bureau des programmes internationaux de la Commission coordonne l'échange de fonctionnaires entre la fonction publique canadienne et des gouvernements étrangers. Ces échanges, dont les frais sont à la charge des ministères d'attache, offrent aux fonctionnaires canadiens et étrangers la possibilité de travailler dans des milieux différents des leurs et ainsi d'être sensibilisés davantage aux autres cultures et systèmes de valeurs.

Depuis 1972, 147 Canadiens ont été «prêtés» à d'autres gouvernements et 128 non-Canadiens sont venus travailler à la fonction publique fédérale. En 1990, 15 fonctionnaires canadiens ont accepté des affectations à l'étranger et 15 résidents de pays étrangers ont accepté des affectations temporaires à la fonction publique fédérale. Parmi les pays participants, mentionnons l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni, la Corée, la République populaire de Chine, l'Allemagne de l'Ouest et les États-Unis.

Programmes de perfectionnement du personnel

La Commission administre quatre programmes de perfectionnement lié à l'emploi pour les fonctionnaires. Trois de ces programmes allient les cours à l'expérience en milieu de travail : le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de formation accélérée pour les économistes et le Programme de stagiaires en gestion. Un quatrième programme, le Programme de détachement interministériel, ne comprend aucun élément de formation théorique.

Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP)

Tous les organismes éprouvent de plus en plus de difficulté à relever le défi qui consiste à trouver des candidats capables de remplacer efficacement les cadres supérieurs qui quittent le service ou prennent leur retraite. La fonction publique fédérale ne fait pas exception à cette règle. Le programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) créé en 1968, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, pour trouver et former des gestionnaires intermédiaires pouvant progresser à des niveaux supérieurs, continue d'être un des principaux moyens qui s'offrent aux ministères pour assurer la relève.

Le programme comporte trois étapes : l'évaluation, la formation et l'affectation. Les candidats sont nommés par leur ministère d'attache et font l'objet d'une évaluation menée par la Commission. Ceux qui réussissent suivent ensuite un programme intégré de cinq années de cours et d'affectations de perfectionnement. Un nombre limité de candidats du secteur privé et d'autres niveaux de gouvernement peuvent également prendre part au programme.

Le programme a été évalué en 1989 et les résultats ont confirmé son efficacité. En outre, il a contribué de façon importante à améliorer le perfectionnement professionnel des membres des groupes sous-représentés. Par exemple, le CAP a recruté un pourcentage de femmes plus élevé que leur représentation aux trois niveaux immédiatement au-dessous de la catégorie de la gestion.

En 1990, 41 nouveaux participants, parmi lesquels figuraient 25 femmes, se sont inscrits au programme, ce qui portait à 156 — dont 80 femmes — le nombre de participants actifs à la fin de l'année. Au cours de la même période, 30 participants ont quitté le programme, dont 18 ont obtenu des nominations au niveau de la gestion supérieure (SM), et 10 des nominations à un ou deux niveaux au-dessus de leur poste précédent. Les deux autres ont abandonné le programme pour d'autres motifs.

Programme de formation accélérée pour les économistes

Le Programme de formation accélérée pour les économistes vise à attirer à la fonction publique fédérale les meilleurs diplômés universitaires canadiens en économique et en administration publique. Le programme cherche à répondre aux ministères et aux organismes qui ont un besoin croissant d'individus possédant les aptitudes pour occuper des postes supérieurs dans le secteur de la politique économique.

Le programme consiste en effet en un apprentissage de deux ans à l'intention des économistes supérieurs. Les participants passent par quatre affectations de six mois visant à leur faire acquérir des connaissances essentielles sur la façon dont la politique économique canadienne est élaborée et appliquée, de même qu'une solide compréhension du fonctionnement du Cabinet et de la prise de décisions au gouvernement. Ces affectations ont lieu au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor, du ministère des Finances, du Bureau du Conseil privé, du Bureau des relations fédérales-provinciales, de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique ou du ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest.

Jusqu'à huit participants sont choisis chaque année. En 1990, 222 personnes ont subi un examen de présélection et 8 d'entre elles ont été embauchées. Les candidats reçus sont embauchés à titre d'employés de la Commission, au niveau d'entrée, dans le groupe ES (Économie, sociologie et statistique). À la fin du programme, ils obtiennent habituellement un emploi dans un ministère fédéral.

La Commission administre le programme conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Finances et le Bureau du Conseil privé depuis 1988. Un premier groupe de 8 participants ont terminé avec succès leur apprentissage en 1990 et ont obtenu une nomination au niveau ES-4, pour une durée indéterminée, dans divers ministères. Il y a actuellement 13 participants inscrits au programme.

Le Programme de stagiaires en gestion

Lancé à la fin de 1990, le programme vise principalement à attirer des personnes récemment diplômées qui ont une à deux années d'expérience pertinente et un intérêt marqué pour la gestion dans le secteur public. Le programme complète les méthodes de recrutement habituelles de la Commission en s'adressant particulièrement aux secteurs prometteurs afin de combler la pénurie de cadres de gestion prévue pour les prochaines années.

Les candidats reçus suivront un programme d'affectations de perfectionnement d'au plus cinq ans dans les administrations centrales et les bureaux régionaux des ministères. Les participants recevront également une formation régulière dans les principales matières de la gestion et on s'attend à ce qu'ils suivent également des cours individuels.

La première campagne de recrutement externe a débuté en décembre 1990. Quelque 37 universités et plus de 100 facultés ont été pressenties. Des cadres de divers ministères ont fait des présentations devant plus de 2 000 candidats éventuels sur les campus. Le recrutement interne commencera dans les ministères en janvier 1991. Un premier groupe de stagiaires devrait commencer à suivre les cours au Centre canadien de gestion en mai 1991.

Programme de détachement interministériel

Le Programme de détachement interministériel relève de la Commission depuis deux ans. Avant 1989, il était administré par Travail Canada. Il continue d'être un service efficace qu'offre la Commission aux fonctionnaires fédéraux et aux organismes des secteurs desservis par ses bureaux de la région de la Capitale nationale, du Pacifique et du Yukon.

En 1990, diverses améliorations ont été apportées à ce service. Le programme a été décentralisé de sorte que les dossiers des participants et les activités de courtage peuvent maintenant être administrés en grande partie par chaque ministère et organisme. Deux fois par semaine, la Commission rassemble les possibilités de détachement et les communique à tous les organismes participants. Le programme vient maintenant compléter les programmes d'affectations internes mis en place par bon nombre de ministères.

Présentement, 58 organismes participent au programme. En 1990, 502 demandes de détachement ont été reçues des gestionnaires ministériels et 178 détachements ont été organisés. À la fin de l'année 1990, 380 fonctionnaires étaient inscrits au programme.

LA FORMATION

La Direction générale des programmes de formation (DGPF) de la Commission de la fonction publique a vu la structure et la gestion de ses deux constituantes se modifier grandement en 1990. Il n'en demeure pas moins que celles-ci ont continué de remplir les mandats dont elles sont investies.

Le Programme de la formation linguistique (PFL) porte, depuis le 1er avril 1990, le nom de Formation linguistique Canada (FLC). En plus de continuer à offrir des services de formation répondant aux besoins statutaires et généraux de l'administration fédérale, FLC a dispensé, moyennant des frais et conformément aux politiques et aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique, des services répondant aux besoins non statutaires de sa clientèle.

Le 1er avril 1990, le Programme de formation professionnelle est devenu un organisme de service spécial et, depuis le 1er septembre, porte le nom de Formation et Perfectionnement Canada (FPC). FPC, en vertu du mandat que lui donne le Conseil du Trésor, conçoit, élabore et dirige des cours et des programmes de formation pour l'ensemble des fonctionnaires. Sur demande, FPC donne aussi aux ministères des conseils, des consultations et d'autres formes d'aide sur des sujets touchant la formation.

En plus d'adopter de nouveaux noms et de définir leur image, ces deux programmes ont intensifié leurs stratégies de service à la clientèle, de promotion et d'amélioration de leurs produits et de leurs services.

Cela s'inscrit dans l'esprit de renouveau de Fonction publique 2000 et dans le processus continu d'amélioration des services.

FORMATION LINGUISTIQUE CANADA (FLC)

Formation statutaire dans la région de la Capitale nationale

Formation linguistique Canada a continué d'offrir des services de formation à la clientèle statutaire qui se retrouve en très grande majorité dans les cours continus.

En 1990, FLC a accueilli 1 226 étudiants dans les cours continus soit 12,2 % de plus que l'année précédente. Cependant, le nombre de demandes de formation statutaire plus élevé que prévu, joint à la décroissance planifiée de l'effectif, a eu pour effet d'allonger les listes d'attente à chaque nouvelle session. On a donc alloué la plus grande partie des ressources à la prestation de services de formation statutaire.

Formation non statutaire dans la région de la Capitale nationale

La clientèle non statutaire de Formation linguistique Canada, desservie à recouvrement des coûts depuis le 1er avril, a opté majoritairement pour les modalités de cours non continus : soir, immersion et temps partiel. Les inscriptions n'ont cessé d'affluer : en 9 mois, 31 155 heures de formation ont été dispensées à 1 639 étudiants provenant de 57 ministères et organismes.

Formation linguistique dans les régions

Au cours de l'année 1990, Formation linguistique Canada a desservi 6 461 clients dont 92 % étaient inscrits en formation non continue. À compter du 1er avril, des cours de langue ont été dispensés, moyennant des frais, à 3 214 étudiants non statutaires provenant d'une quarantaine de ministères et d'organismes répartis dans plus de 50 villes canadiennes.

Ses produits et ses services

Formation linguistique Canada poursuit une politique d'amélioration constante de la qualité des produits et des services destinés à ses clients.

Annoncée l'an passé, l'implantation des niveaux A (élémentaire) et B (intermédiaire) du *Programme de base de français au travail* (PBFT) est bel et bien engagée grâce au temps et à l'énergie consacrés à la formation du personnel. À la fin de 1990, près de 50 % de la clientèle statutaire bénéficie de ce nouveau programme dont profite aussi un nombre croissant de clients non statutaires. Le *Communicative English at Work Program* (CEWP) offre également du nouveau matériel de formation de base, aux niveaux A et B. Enfin, Formation linguistique Canada continue ses recherches de même que l'élaboration et la production de nouveau matériel pédagogique spécialement destiné aux fonctionnaires qui doivent atteindre le niveau C (avancé).

FLC a élargi sa gamme de cours et elle a assoupli les modalités selon lesquelles ces cours sont dispensés. Elle offre des cours de base et d'appoint ainsi que de la formation sur mesure : deux programmes d'immersion, *Résibec* et *Résifax*, des cours spécialisés destinés aux juges par exemple, des cours pour cadres supérieurs de gestion et des cours modulaires. Le *Programme de formation linguistique des recrues* de la GRC à Montréal a accueilli en 1990 plus de 500 recrues anglophones et francophones.

FLC met aussi à la disposition de ses clients des micro-ordinateurs et des didacticiels qui leur fournissent des moyens d'apprentissage supplémentaires.

Le Service de l'orientation, pour sa part, contribue de façon importante aux fonctions statutaires de dotation de la Commission, en déterminant l'admissibilité des fonctionnaires à la formation linguistique. Il offre

également un service de traitement psychopédagogique aux étudiants en difficulté.

Formation et Perfectionnement Canada (FPC)

Formation et Perfectionnement Canada est devenu l'un des organismes de service spéciaux du gouvernement (un organisme de service spécial est une section d'un ministère dont les activités sont régies par un accord particulier entre l'organisme lui-même, le ministère d'attache et le Conseil du Trésor). Afin de faire face aux difficultés liées au modèle de fonctionnement de ce type d'organisme, un processus d'évaluation et de révision des aspects opérationnels a été lancé en faisant appel aux idées de tous les employés. À cette fin, FPC a établi un certain nombre de groupes de travail chargés d'étudier des questions fondamentales comme la simplification du travail, le service à la clientèle et la décentralisation des services au profit des régions.

L'énoncé de mission, les objectifs et la devise de FPC sont autant de reflets de sa vocation renouvelée : l'excellence dans la prestation de services de formation et de perfectionnement du personnel. L'organisme s'est donné pour objectif de répondre rapidement aux besoins changeants de la fonction publique; enfin, sa devise, «qualité, excellence et service», reflète l'approche centrée sur le client adoptée par la direction.

Clients et services

La création de Formation et Perfectionnement Canada et la primauté renouvelée du service à la clientèle ont été à l'origine de toute une variété d'initiatives. FPC a notamment mis à l'essai un réseau d'accès direct au service d'inscription et établi un centre d'apprentissage assisté par ordinateur. En collaboration avec le ministère de l'Éducation du Québec, il a offert son premier cours par correspondance : *Du français sans fautes*.

Enfin, à la suite d'un sondage auprès de représentants ministériels du milieu de la formation, FPC a mis à la disposition de ses clients un centre de référence en formation pour aider les formateurs et les gestionnaires à se maintenir à la fine pointe des nouveautés dans le domaine de la formation.

Tous ces services viennent compléter ceux qui existent à FPC. De concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) de même qu'Approvisionnements et Services Canada, FPC a reconduit un accord national visant une offre permanente principale pour des cours de formation en micro-informatique. FPC a également continué de remanier, d'élaborer et de donner des cours de formation sur les politiques en collaboration avec le SCT. Pour répondre encore une fois à la demande des autochtones qui souhaitent des cours adaptés à leurs besoins, FPC a conclu une nouvelle entente avec les Cris du Nord du Québec relativement à des cours sur l'administration et la comptabilité dans le domaine du logement.

FPC a continué à négocier des accords concernant l'attribution de crédits pour certains de ses cours et à établir des entreprises conjointes avec des universités canadiennes. C'est ainsi que l'Université du Manitoba s'est ajoutée à la liste des universités qui accréditent certains de ses cours. FPC vise à augmenter le nombre de ses partenaires et sa participation à des entreprises conjointes, avec d'autres organismes du milieu de la formation.

Clients régionaux

Formation et Perfectionnement Canada est mandaté pour assurer des services de formation aux fonctionnaires d'un bout à l'autre du pays. Une analyse du marché des services de formation dans les régions a été menée et a permis à FPC de sélectionner les meilleures approches pour répondre aux besoins des divers clients. On a négocié l'accès à un laboratoire de micro-ordinateurs avec l'université de la Colombie-Britannique et ce mode de fonctionnement pourrait être étendu à d'autres régions. Le *Répertoire des cours et services* a été revu et mis à jour et les services dans certaines régions seront améliorés au cours des prochaines années, conformément au plan d'activités. De même, FPC a établi de nouveaux bureaux régionaux à Victoria et à Québec pour faciliter l'accès à ses services dans les régions.

Services de consultation

FPC offre toute une gamme de services de consultation à sa clientèle, notamment l'analyse des besoins, la conception, l'élaboration, l'évaluation et la validation de cours, la technologie de l'enseignement de même que la conception et la prestation de cours spécialement adaptés à leurs besoins. Il aide également les ministères et organismes clients à établir et à gérer eux-mêmes des programmes de formation. Il a par exemple élaboré conjointement avec Justice Canada un programme de treize séminaires sur la sensibilisation au droit.

Les formateurs eux-mêmes ont besoin d'être formés. C'est pourquoi FPC cherche à favoriser le perfectionnement professionnel des formateurs. Il a entrepris d'élaborer et de donner des cours pour les former, de tenir des ateliers sur les nouvelles méthodes d'enseignement et d'assurer des services de formation spécialisée.

Conception et élaboration de cours

L'élaboration de cours et d'ateliers joue un rôle essentiel dans la satisfaction des besoins du client en matière de formation. À cette fin, en collaboration avec les comités interministériels et le Secrétariat du Conseil du Trésor, FPC procède de façon continue à l'évaluation et à la validation des cours et les élabore ou les révise à la lumière des résultats obtenus.

Cours donnés par la Commission selon le domaine de cours

	1987		1988		1989		1990	
Domaine de cours	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Orientation en gestion	54	5,5	55	5,0	29	2,5	29	2,2
Théorie et pratiques de gestion	202	20,6	232	20,9	284	24,2	358	27,3
Informatique	172	17,5	171	15,4	171	14,6	174	13,3
Gestion des finances	84	8,6	86	7,8	84	7,2	88	6,7
Gestion du matériel	22	2,2	23	2,0	17	1,4	20	1,5
Colloques[a]	68	6,9	73	6,6	0	0,0	0	0,0
Gestion du personnel	190	19,4	172	15,5	173	14,7	213	16,3
Approche systémique en formation	9	0,9	6	0,5	7	0,6	6	0,5
Perfectionnement individuel	30	3,1	30	2,7	37	3,2	40	3,1
Vérification	4	0,4	4	0,4	6	0,5	5	0,4
Total	**835**	**85,1**	**852**	**76,8**	**808**	**68,9**	**933**	**71,3**
Cours à forfait	146	14,9	257	23,2	365	31,1	376	28,7
Total global	**981**	**100,0**	**1 109**	**100,0**	**1 173**	**100,0**	**1 309**	**100,0**

[a] Cours traitant de questions d'actualité qui intéressent les gestionnaires. En 1989 et 1990, ces cours ont été donnés par le Centre canadien de gestion.

FPC a revu et mis à jour le programme de cours dans un certain nombre de disciplines. Il a en outre élaboré quelques nouveaux cours, dont *Le service à la clientèle : qualité et excellence*, *La gestion du changement* et *La gestion de la mi-carrière* qui ont été conçus dans l'optique de FP 2000.

FPC a remanié le *Programme d'orientation en gestion pour les cadres intermédiaires* pour qu'il y soit question d'équité en matière d'emploi et de l'incidence de lois telles que la *Loi sur l'accès à l'information*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Charte des droits et libertés*. En outre, l'application de l'informatique aux diverses fonctions de gestion fait désormais partie de la matière à enseigner. Le cours pilote donné en août dans le cadre de ce programme a été un succès.

De plus, FPC a préparé une nouvelle série de cours sur les finances. Après consultation des spécialistes de la gestion financière (FI) et en collaboration avec le Bureau du Contrôleur général, des cours pilotes ont été donnés en anglais sur la présentation de soumissions au Conseil du Trésor et de documents au Cabinet (*Treasury Board Submissions and Cabinet Documents*), sur l'établissement de plans de travail et de budgets à l'intention des agents financiers (*Work Plans and Budgets for Financial Officers*) de même que sur l'établissement du plan opérationnel pluriannuel et du budget des dépenses principal (*Multi-Year Operational Plan and Main Estimates*); ils seront offerts en français au cours des mois à venir.

FPC a également établi un programme de cours plus complets sur la gestion du matériel d'après son cycle de vie. Après avoir consulté le groupe PG (Achat et approvisionnement) et de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, un cours sur la *Gestion du cycle de vie du matériel* et un *Atelier sur l'environnement* ont eu lieu pour la première fois en 1990.

FPC introduira dans certains de ses cours des notions relatives à l'équité en matière d'emploi. En collaboration avec la Direction générale des programmes de dotation, il a procédé à un examen et à une analyse en vue de déterminer la formation requise pour gérer des effectifs de plus en plus diversifiés et pour faire régner l'harmonie dans un milieu de travail pluraliste. Par ailleurs, un séminaire sur les questions féminines a réuni plus de 200 participants dans la région du Québec. On propose d'organiser des séminaires du même genre dans le cadre d'une grande stratégie de formation axée sur la diversité. FPC a également apporté sa contribution à l'Année internationale de l'alphabétisation en ajoutant un cours sur l'amélioration des compétences de base en écrit à sa série de cours sur la communication.

En 1990, FPC a servi plus de 15 000 fonctionnaires répartis dans tout le Canada.

DES MÉCANISMES POUR ASSURER L'ÉQUILIBRE

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la Commission doit s'assurer que la dotation en personnel est faite conformément au principe du mérite. Pour s'acquitter de ce mandat, la Commission vérifie l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères et fournit aux candidats non reçus et aux fonctionnaires lésés des méthodes de recours par l'intermédiaire de la procédure des enquêtes et du système des appels. Des programmes internes de surveillance et de revue assistent également la Commission dans l'accomplissement de ce mandat.

LA VÉRIFICATION

En 1990, la Commission a déposé 14 rapports de vérification portant sur 18 ministères et organismes et un rapport de postvérification.

À la suite des vérifications effectuées, la Commission a conclu qu'il y avait lieu de continuer à apporter des améliorations dans les domaines suivants :

- l'emploi des instruments de sélection afin de mieux connaître le rendement au travail;
- la relation entre les stratégies des ressources humaines et les postes à doter;
- le ressourcement à partir de mesures telles que les détachements, les nominations intérimaires et les nominations pour une période déterminée afin de remédier à la lenteur du processus de dotation;
- la communication des politiques de dotation; et
- la surveillance du système de dotation au sein des ministères et des organismes.

Ces domaines ont fait l'objet de plans de mesures correctives et de calendriers de mise en oeuvre, approuvés par l'administrateur général de l'entité vérifiée, et entérinés par la Commission.

D'autre part, la Commission a constaté que les ministères et les organismes qui ont fait l'objet d'une vérification :

- ont fait usage des diverses méthodes de dotation, entre autres les concours publics par répertoire ou par avis, les concours internes par avis, les promotions dans le cadre de programmes de formation ou d'avancement professionnel approuvés par la Commission, et les nominations pour réaffecter des fonctionnaires en cours de stage;
- ont réaffecté leurs bénéficiaires de priorité; et
- ont offert des perspectives de carrière à leurs fonctionnaires.

Au cours des derniers exercices financiers, les organismes fédéraux ont dû faire face à des réductions et à des réaffectations d'années-personnes d'un programme à un autre. À cet égard, ils ont fait preuve de diligence et ont déployé des efforts exceptionnels en réaffectant les fonctionnaires touchés tant au sein de leur organisme qu'à l'extérieur.

Enfin, la Commission a également remarqué que les ministères et les organismes qui ont fait l'objet d'une vérification s'étaient souciés de recruter des candidats tout à fait compétents, y compris des membres des deux groupes linguistiques officiels et des membres des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi.

LES APPELS

En vertu de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), les fonctionnaires peuvent en appeler de la nomination d'un autre fonctionnaire, que celle-ci découle ou non d'un concours. Le cas échéant, la Commission de la fonction publique met sur pied un comité d'appel chargé d'établir si le principe du mérite a été appliqué lors du processus de sélection conduisant à la nomination. Le comité d'appel formule sa décision, à laquelle doit se soumettre la Commission. Lorsque le principe du mérite n'a pas été respecté et qu'une erreur ou une irrégularité a été commise, la Commission peut révoquer la nomination ou ne pas y procéder.

En vertu de l'article 31 de la LEFP, les fonctionnaires peuvent interjeter appel auprès de la Commission si leur administrateur général présente une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité. Le comité d'appel cherche alors à déterminer la légalité et la pertinence de la mesure recommandée. Si la décision du comité d'appel confirme la recommandation, la Commission s'y conforme. Par contre, si le comité d'appel juge que la recommandation n'est pas fondée, la Commission indique à l'administrateur général qu'il n'y sera pas donné suite.

Le système des appels est donc à la fois un instrument de recours et un moyen qui permet à la Commission de savoir comment se déroule la dotation dans les ministères.

En 1990, les affaires McBride et Matheson ont soulevé de nouvelles questions intéressantes. Dans l'affaire McBride, les appelants ont allégué que l'Examen général en administration (EGA) n'aurait pas dû être utilisé comme instrument de présélection puisqu'il est discriminatoire envers les femmes, les candidats plus âgés et les personnes moins instruites.

En outre, ils ont soutenu que l'utilisation de l'EGA allait à l'encontre de la politique ministérielle en matière de personnel. Les appelants ont également affirmé que le principe du mérite n'avait pas été respecté parce qu'ils avaient déjà démontré qu'ils étaient qualifiés ayant déjà rempli de façon intérimaire les fonctions d'un poste semblable à celui qui faisait l'objet de l'appel.

Appels

	1986		1987		1988		1989		1990	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel	5 849		6 554		8 844		9 310		10 017	
Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel[a]	794	13,6	971	14,8	1 401	15,8	1 259	13,5	1 596	15,9
Appels réglés	897		950		1 303		1 311		1 402	
Appels accueillis	114	12,8	124	13,1	170	13,0	188	14,3	187	13,3
Appels rejetés	783	87,2	826	86,9	1 133	87,0	1 123	85,7	1 215	86,7

[a] Le nombre de méthodes de selection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

Le comité d'appel a fait valoir que les appelants avaient omis de réfuter les études menées par le Centre de psychologie du personnel, selon lesquelles les questions de l'EGA sont impartiales et n'ont pas d'effet négatif en raison du sexe, de l'âge ou des études des candidats. Les appelants n'avaient également pas appuyé leur affirmation voulant que l'utilisation de l'EGA aille à l'encontre de la politique ministérielle. Même si les appelants pouvaient avoir les aptitudes pour assumer les fonctions des postes, ils ne l'ont pas démontré dans l'EGA. En résumé, il n'y avait aucune raison de conclure que les nominations proposées ne respectaient pas le principe du mérite et l'appel a été rejeté.

Pour sa part, l'affaire Matheson, portait sur une recommandation de renvoi pour incapacité. Le ministère a formulé une recommandation de renvoi en mars et avril 1990, alors qu'il n'aurait pas été déraisonnable pour la direction du ministère de conclure que l'appelant était incapable de remplir les fonctions de son poste de plombier. Toutefois, en raison de faits nouveaux survenus à la suite de la formulation de la recommandation, il a été impossible au comité d'appel d'appuyer cette recommandation. L'appelant avait commencé un traitement à l'aide d'un médicament tout à fait nouveau qui avait produit des effets positifs. Cela a été reconnu par l'appelant et par des preuves médicales incontestées fournies par trois autorités responsables.

Le comité d'appel a fait valoir que même si la patience du ministère envers l'appelant avait été exemplaire, et même si les récents développements n'auraient pu être prévus, il lui était impossible de conclure à ce moment que l'appelant était incapable de remplir les fonctions de son poste; l'appel a été accueilli.

Les enquêtes

Par l'intermédiaire de sa Direction des enquêtes, la Commission règle les plaintes concernant des mesures de dotation non susceptibles d'appel et d'autres mesures découlant de la LEFP pour lesquelles il n'existe aucun recours. Elle traite aussi les plaintes de harcèlement ou d'abus de pouvoir aux termes de la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail.

Le nombre de demandes de conseil et d'aide adressées à la Direction a augmenté de façon spectaculaire : au cours de la dernière année, 2 157 plaintes ont été enregistrées, en comparaison de 1 727 en 1989. Dans 26 % de ces cas, on a demandé aux ministères d'essayer de s'entendre avec les plaignants; 19 % des plaintes ont été résolues par les agents des enquêtes sans qu'ils aient à ouvrir de dossier officiel d'enquête; 23 % ont été confiées à d'autres organismes; 19 % ont fait l'objet d'enquêtes officielles et 13 % se résumaient à des demandes de renseignements.

Pour les plaintes qui ont conduit à des enquêtes officielles, la Direction a continué à promouvoir son processus de médiation comme moyen de solution privilégié. Le succès de cette méthode se reflète dans le nombre d'affaires résolues. Le caractère non officiel du processus de médiation a également entraîné une augmentation du nombre d'affaires abandonnées, puisque les échanges francs et ouverts entre les parties ont convaincu un certain nombre de plaignants de retirer leur plainte. Comme on peut le constater dans le relevé R, le nombre de plaintes retirées ou résolues représente 51,8 % de toutes les enquêtes officielles.

P Nombre moyen de jours écoulés entre l'expiration du délai d'appel et la tenue de l'audition (en jours ouvrables)

	1986	1987	1988	1989	1990
jours ouvrables	16	16	27	35	42

Nota : La date de la tenue d'une audition est établie selon la disponibilité des appelants et de leurs représentants, des représentants ministériels, des présidents de comités d'appels, des services d'interprétation et des salles de conférence. Les coûts relatifs aux déplacements sont également pris en considération.

Q Nombre moyen de jours écoulés entre la tenue de l'audition de l'appel et le jour de la décision (en jours ouvrables)

	1986	1987	1988	1989	1990
jours ouvrables	8.9	6.8	8.6	11.0	7.2

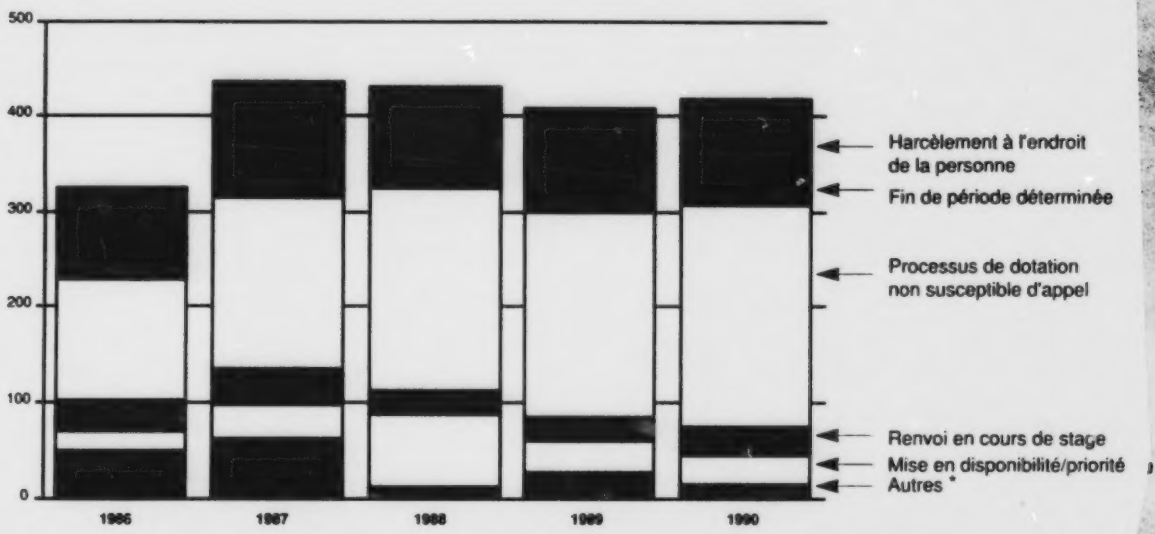
Le rôle préventif des appels et des enquêtes

En 1990, la Direction des appels et celle des enquêtes ont continué d'améliorer l'efficacité de leurs communications avec le public. Par exemple, la publication *INFO-Appels* a été rebaptisée *INFO* pour mieux refléter le fait qu'elle contient des résumés choisis de décisions de comités d'appel et de cas d'enquêtes. Des exemplaires gratuits d'*INFO* sont distribués aux bureaux du personnel et de la dotation ainsi qu'aux représentants syndicaux dans tout le Canada. On a produit un nouveau document vidéo sur les appels, qui présente de façon amusante le déroulement d'une audition. De plus, un cours de trois jours intitulé *Le système des appels* a été élaboré en collaboration avec Formation et Perfectionnement Canada. Ce cours permet aux participants non seulement d'en apprendre sur les appels, mais aussi de représenter efficacement leur ministère devant un comité d'appel. Enfin, une entente a été conclue avec le ministère des Approvisionnements et Services pour relancer la publication

R Règlement des enquêtes

	1986		1987		1988		1989		1990	
Cas	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Reports de l'année précédente	339		241		316		301		327	
Plaintes reçues	1 501		1 701		1 538		1 727		2 157	
Nouveaux cas	325		435		432		408		419	
Cas classés										
• Allégations fondées	71	16,8	50	13,9	70	15,7	44	11,5	40	8,3
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	35	8,3	16	4,4	20	4,4	18	4,7	29	6,0
• Allégations non fondées	209	49,4	162	45,0	206	46,1	171	44,8	164	33,9
• Plaintes retirées	38	9,0	31	8,6	36	8,1	27	7,1	66	13,6
• Cas réglés	70	16,5	101	28,1	115	25,7	122	31,9	185	38,2
Total des cas classés	**423**	**100,0**	**360**	**100,0**	**447**	**100,0**	**382**	**100,0**	**484**	**100,0**
Reports à l'année suivante	241		316		301		327		262	

Enquêtes officielles selon le sujet de la plainte



* Comprend, par exemple, des plaintes concernant les démissions, le préjugé politique, les abandons de postes, les rétrogradations, les mutations, les décrets d'exemption.

intitulée *Décisions des comités d'appel*. Cette publication contient une sélection des décisions intégrales des comités d'appel et vise à aider les représentants à préparer leurs auditions d'appel.

La Direction des enquêtes a continué d'offrir le cours *Régler les plaintes de harcèlement*, par l'entremise de Formation et Perfectionnement Canada. Ce cours s'adresse aux enquêteurs des ministères qui traitent les plaintes de harcèlement. En outre, la Direction, encore une fois en collaboration avec Formation et Perfectionnement Canada, a élaboré et présenté plusieurs cours spécialisés sur les enquêtes dans divers ministères.

Annexe I — Chances d'avancement amoindries

L'article 21 de la LEFP confère un droit d'appel aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée, ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait enquête et rend un avis selon les lignes directrices appropriées. En 1990, la Commission a émis 215 opinions aux termes de l'article 21. De ce nombre, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 133 cas (61,9 %) et les qu'elles ne l'avaient pas été pour les 82 autres (38,1 %). Des 133 cas pour lesquels une opinion favorable au requérant a été rendue, 54 (40,6 %) ont fait l'objet d'un appel et 12 d'entre eux ont été accueillis.

Annexe II — Renvoi ou rétrogradation pour incompétence ou incapacité

Aux termes de l'article 31 de la LEFP, un administrateur général qui estime qu'un fonctionnaire se montre incompétent dans l'exercice des fonctions qu'il occupe, ou qu'il est incapable de s'acquitter de ses fonctions, peut recommander à la Commission de renvoyer ce fonctionnaire ou de le nommer à un poste avec un traitement maximum inférieur. En 1990, la Commission a approuvé 64 renvois et quatre nominations à un poste avec un traitement maximum inférieur.

Nota : Il y a également d'autres moyens par lesquel on peut mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire, par exemple le renvoi en cours de stage ou à la suite d'un abandon de poste, la destitution pour raisons de sécurité, pour manquement à la discipline ou pour inconduite. Les relevés 47 à 50 de la section des statistiques donnent de plus amples renseignements à ce sujet.

APPENDICE — RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS PRÉVUES AUX ARTICLES 6(1), 6(4) ET 41 DE LA *LOI*

L'article 47 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* stipule que la Commission doit faire rapport annuellement des activités effectuées en vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la *Loi* en rapport avec la délégation des pouvoirs et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la *Loi*.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS DE DOTATION

Ministère	Nature des pouvoirs délégués
Justice	• Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 1 du groupe soutien des sciences sociales (SI), 1990-02-20.
Revenu national (Impôt)	• Pouvoir de recrutement externe pour des nominations aux sous-groupes opérateur de machines mécanographiques (ST-OCE), opérateur de machines à courrier (OE-MSE) et magasinier (GS-STS), 1990-03-01.
Transports	• Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour les inspecteurs de navigabilité (TI) et les ingénieurs de navigabilité (EN-ENG), 1990-03-16.
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	• Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (e.g. délégation initiale), 1990-03-29. • Pouvoir de recrutement externe pour les nominations aux niveaux 1 à 5 du sous-groupe inspecteur de l'aviation civile (AO-CAI), 1990-03-29.
Bureau du directeur général des élections	• Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (e.g. délégation initiale), 1990-07-01.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS DE DOTATION

Ministère	Nature des pouvoirs délégués
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	• Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (e.g. délégation initiale), 1990-07-01.
Agence spatiale canadienne	• Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (e.g. délégation initiale), 1990-10-01.
Tous les ministères ayant des pouvoirs de nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.	• Pouvoir de subdéléguer les pouvoirs délégués, sous certaines conditions, 1990-04-09.

EXEMPTIONS GÉNÉRALES

L'article 41 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* autorise la Commission à «exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de tout ou partie de la *Loi* si elle estime pareille application difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique». Toute décision en ce sens, tout comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Le paragraphe 37(1) de la *Loi* autorise le gouverneur en conseil, sur recommandation de la Commission, à statuer, par règlement, sur le sort des postes ou des personnes qui tombent sous le coup de l'exemption prévue à l'article 41.

Les décrets d'exemption, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exemption sont convenablement mis en application, la Commission poursuit ses activités de surveillance.

En 1990, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exemption ou de renouvellement d'exemption suivantes.

DÉCRET D'EXEMPTION CONCERNANT LES MUTATIONS

C.P. 1990-513, 15 mars 1990 — DORS/90-181

Ce décret facilite les nominations de fonctionnaires à des postes des mêmes groupe et sous-groupe, au même niveau ou à un niveau inférieur. Bien que ces fonctionnaires ne soient pas tenus de prouver qu'ils sont les candidats les mieux qualifiés pour les postes à doter, ils doivent satisfaire à certaines exigences des nouveaux postes, y compris les exigences linguistiques. Les nominations de ces fonctionnaires ne peuvent faire l'objet d'un appel.

Ce décret s'applique uniquement aux nominations pour une durée indéterminée de fonctionnaires déjà nommés pour une durée indéterminée à des postes ne faisant pas partie de la catégorie de la gestion. Un décret semblable avait été institué le 12 juin 1989 (C.P. 1989-1093, 8 juin 1989 — DORS/89-305), mais il a été abrogé et remplacé le 15 mars 1990 par le présent décret (C.P. 1990-513).

DÉCRET APPROUVANT L'EXEMPTION DE PERSONNES EMPLOYÉES POUR MOINS DE SIX MOIS AU MINISTÈRE DES TRANSPORTS

C.P. 1990-543, 22 mars 1990 — DORS/90-198

Ce décret améliore l'efficacité et l'efficience du processus de dotation des postes de moins de six mois en soustrayant à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* les personnes nommées pour une période déterminée de moins de six mois. Les principaux genres d'emplois visés par ce décret sont les membres d'équipage de navire, les gardiens de phare, les manoeuvres, les commis et les secrétaires.

Ce décret est en vigueur du 1er avril 1990 au 31 mars 1992. Il remplace un décret semblable échu le 31 mars 1990.

DÉCRET APPROUVANT L'EXEMPTION DES NOMINATIONS D'AUTOCHTONES
C.P. 1990-612, 11 avril 1990 — TR/90-57*

Ce décret vise à accroître la participation et la représentation des autochtones au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, en particulier aux niveaux de gestion et d'élaboration de politiques, en les exemptant du paragraphe 12(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ce décret est en vigueur du 1er avril 1990 au 31 mars 1992. Trois autres décrets étaient antérieurement en vigueur : de 1981 à 1986, de 1986 à 1988 et de 1988 à 1990.

DÉCRET N° 19 APPROUVANT L'EXEMPTION DE CERTAINES PERSONNES ET DE CERTAINS POSTES (PERSONNES EMPLOYÉES DEPUIS CINQ ANS OU PLUS)
C.P. 1990-613, 11 avril 1990 — TR/90-58*

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

DÉCRET APPROUVANT L'EXEMPTION DE PERSONNES EMPLOYÉES POUR MOINS DE SIX MOIS AU MINISTÈRE DE L'ÉNERGIE, DES MINES ET DES RESSOURCES
C.P. 1990-856, 10 mai 1990 — DORS/90-287

Ce décret soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* les personnes de l'extérieur de la fonction publique qui sont nommées pour une période déterminée de moins de six mois à des postes au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources, dans les groupes Manoeuvres et hommes de métier ou Dessins et illustrations ou dans le sous-groupe Soutien technologique et scientifique du groupe Soutien technologique et scientifique, dans le cadre du programme annuel de travaux d'équipe sur le terrain de la Direction des levés et de la cartographie.

Ce décret est en vigueur du 10 mai 1990 au 30 avril 1992. Il remplace trois décrets antérieurs approuvés en 1984, 1986 et 1988.

DÉCRET APPROUVANT L'EXEMPTION DE PERSONNES EMPLOYÉES POUR MOINS DE SIX MOIS AU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
C.P. 1990-942, 24 mai 1990 — DORS/90-307

Ce décret permet le recrutement efficient de personnes pour de courtes périodes, souvent dans des endroits éloignés, afin de répondre aux besoins du ministère. Il soustrait à l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* les nominations pour une période de moins de six mois dans les catégories technique, de l'exploitation et du soutien administratif. Le décret permet au ministère de répondre efficacement aux impondérables de l'industrie agricole, notamment les conditions météorologiques, les maladies ou les ravages causés par les insectes, ainsi que les fluctuations du marché.

Ce décret est en vigueur du 1er juin 1990 au 31 mai 1992. Il remplace un décret semblable échu le 31 mai 1990.

DÉCRET N° 20 APPROUVANT L'EXEMPTION DE CERTAINES PERSONNES ET DE CERTAINS POSTES (PERSONNES EMPLOYÉES DEPUIS CINQ ANS OU PLUS)
C.P. 1990-1578, 15 août 1990 — TR/90-102*

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

* Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la *Gazette du Canada*.

EXEMPTIONS PARTICULIÈRES

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait 11 personnes aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un poste, que ce poste relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
8	1990-01-05 à titre amovible à compter du 15 janvier 1990	Guy Y. Goulard	Conseiller spécial auprès du sous-ministre de la Justice
497	1990-03-14 à compter du 23 février 1990 jusqu'au 29 février 1992	Larkin Kerwin	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie, et du ministre des Sciences et président désigné de l'Agence spatiale canadienne
499	1990-03-14 à titre amovible	Nancy Hughes Anthony	Conseiller spécial auprès du ministre d'État (Privatisation et Affaires réglementaires) et sous-ministre, Privatisation et Affaires réglementaires
1381	1990-06-28 à titre amovible	Claude Lemelin	Conseiller spécial auprès du sous-ministre de la Justice
1383	1990-06-28 à titre amovible	Lorette Goulet	Sous-ministre délégué du ministère de l'Environnement
2161	1990-10-02 à titre amovible à compter du 1er octobre 1990	Glen S. Shortliffe	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé
2164	1990-10-02 à titre amovible	Ranald A. Quail	Sous-ministre délégué du ministère des Transports
2283	1990-10-24 à titre amovible	Daniel Gagnier	Sous-secrétaire du Cabinet (Communications), Bureau du Conseil privé
2461	1990-11-20 à titre amovible	Mary Gusella	Sous-secrétaire d'État délégué
2464	1990-11-20 à titre amovible	Peter Meyboom	Conseiller spécial auprès du sous-ministre des Pêches et des Océans
2840	1990-12-21 à titre amovible	Ronald L. Bilodeau	Sous-secrétaire du Cabinet (Opérations), Bureau du Conseil privé

NOTE TECHNIQUE S5

EFFECTIF EN GÉNÉRAL S8

1. L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1990 S8
2. Modalité d'emploi S9
3. Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique S9
4. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique S10
5. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique S11
6. Les dix principaux ministères et leur effectif S12
7. Villes, sexe et groupe linguistique S13
8. Ministère et lieu de travail S14
9. Groupe d'âge et lieu de travail S16
10. Ministère, sexe et groupe linguistique S18
11. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique S20

EFFECTIF ET CATÉGORIES PROFESSIONNELLES S22

12. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique S22
13. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique S24
14. Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe S26
15. Catégorie professionnelle et lieu de travail S28
16. Catégorie de la gestion, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi S28
17. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique S29
18. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique S30
19. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique S32
20. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique S34
21. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique S36
22. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique S38
23. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique S40

NOMINATIONS S41

24. Nominations et modalité d'emploi S41
25. Nominations et catégorie professionnelle S41
26. Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique S42
27. Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique S42
28. Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique S43
29. Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique S43
30. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique S44
31. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique S44
32. Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique S45
33. Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique S45

34.	Nominations et mobilité professionnelle	**S46**
35.	Nominations et mode de sélection	**S46**
36.	Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	**S47**
37.	Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»	**S48**
38.	Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»	**S49**
39.	Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné	**S50**
40.	Nominations de diplômés d'université et région	**S50**
41.	Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel	**S51**
42.	Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel	**S51**
43.	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	**S52**
44.	Nominations et Programme d'enseignement coopératif	**S52**

CESSATIONS D'EMPLOI **S53**

45.	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	**S53**
46.	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail	**S54**
47.	Cessations d'emploi et motif	**S56**
48.	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	**S56**
49.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail	**S58**
50.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	**S62**
51.	Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe	**S63**
52.	Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe	**S64**
53.	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	**S64**

APPELS **S65**

54.	Appels et ministère	**S65**
55.	Appels et catégorie professionnelle	**S66**
56.	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	**S66**
57.	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	**S67**
58.	Méthodes de sélection, appels et lieu de travail	**S67**
59.	Méthodes de sélection, appels et ministère	**S68**

FORMATION **S70**

60.	Formation professionnelle et lieu de travail	**S70**
61.	Formation professionnelle et langue d'enseignement	**S70**
62.	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	**S71**
63.	Formation linguistique	**S71**
64.	Formation linguistique et région	**S72**

LEXIQUE **S74**

LES BUREAUX DE LA COMMISSION **S80**

NOTE TECHNIQUE

NATURE DES RENSEIGNEMENTS

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistique.

UNIVERS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression fonction publique pour le distinguer de l'administration publique fédérale.

Au sens où elle est entendue ici, la fonction publique exclut les employés suivants :

- les fonctionnaires nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- les personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les administrateurs généraux;
- le personnel des cabinets de ministre;
- les membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- les employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des fonctionnaires en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

EFFECTIF ET ANNÉES-PERSONNES

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la fonction publique font état du nombre de fonctionnaires en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre de fonctionnaires de la fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

FLUCTUATIONS DE L'EFFECTIF

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes de fonctionnaires.

Les données relatives à la Commission du droit d'auteur font donc partie de ce rapport. Par ailleurs, certains organismes ont été remplacés par d'autres organismes. Ainsi, le Bureau canadien de la sécurité aérienne a été remplacé par le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports, tandis qu'Expansion industrielle régionale et Sciences et Technologie ont été remplacés par Industrie, Sciences et Technologie.

Les données relatives aux Musées nationaux du Canada ne font plus partie de ce rapport.

SOURCES DES DONNÉES

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce

qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1989 et de 1990 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, le total des données sur l'effectif pour 1990 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1990. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

EFFECTIF

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

NOMINATIONS

Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

CESSATIONS D'EMPLOI

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

GROUPE LINGUISTIQUE

Les statistiques concernant la première langue officielle des fonctionnaires sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1990, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est de 86 pour l'effectif, de 327 pour les nominations et de 276 pour les cessations d'emploi.

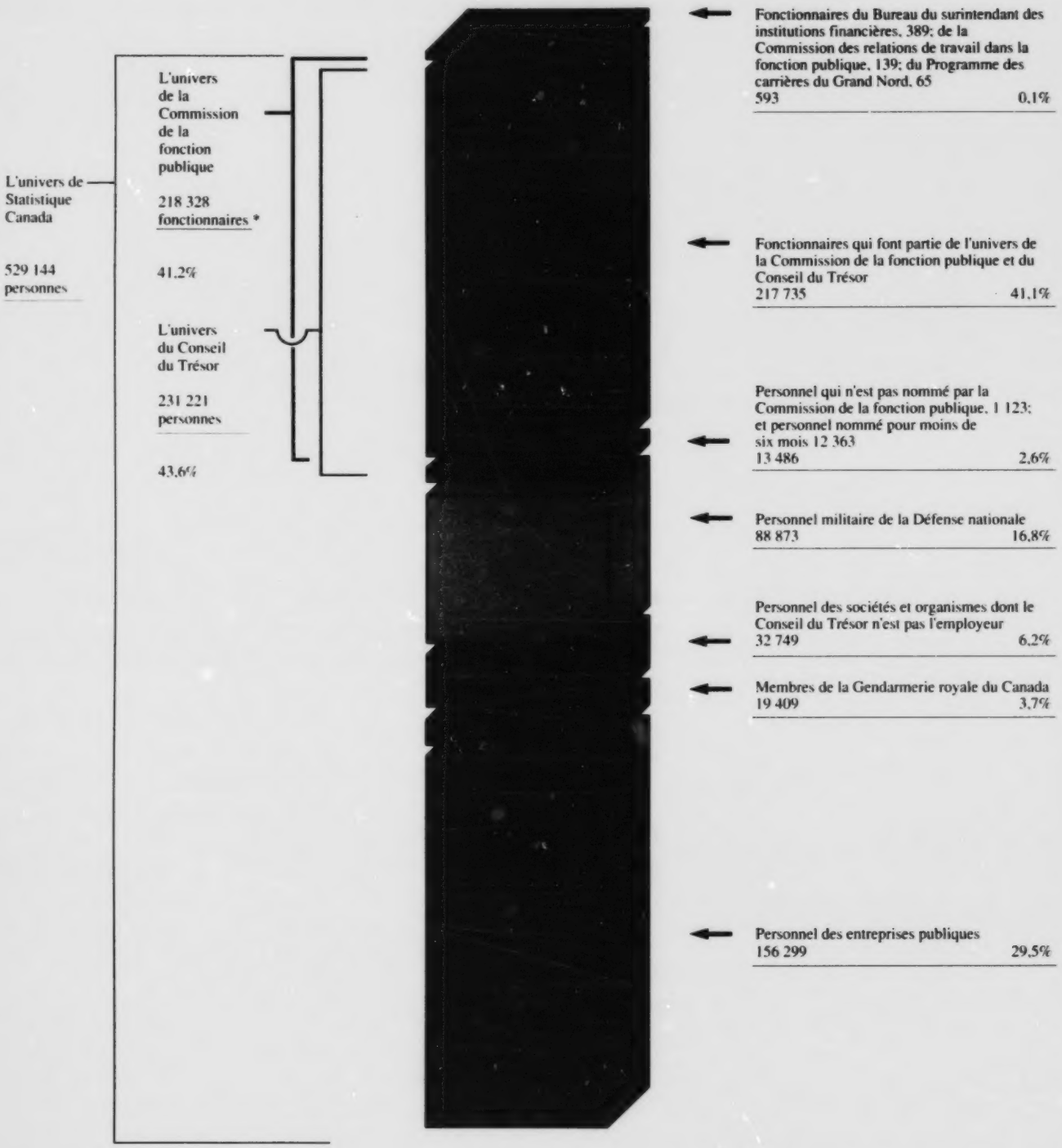
Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

RAPPORTS ENTRE LES DONNÉES

Le nombre de nominations externes en 1990, ajouté au nombre de fonctionnaires en 1989, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1990, ne correspond pas à l'effectif de 1990. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales externes pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces fonctionnaires, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination interne (nomination d'une personne faisant déjà partie de la fonction publique).

1 L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1990

Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique



* Voir Note technique, Source des données.

2 Modalité d'emploi

Nombre de fonctionnaires selon la modalité d'emploi, 1989 et 1990

Modalité d'emploi	1989	1990
Temps plein		
• Durée indéterminée	188 749	192 145
• Saisonnier	1 440	1 368
• Période déterminée	19 289	19 356
Total	**209 478**	**213 069**
Temps partiel		
• Durée indéterminée	4 059	4 197
• Saisonnier	80	83
• Période déterminée	1 020	1 135
Total	**5 159**	**5 415**
Total global[a]	**214 494**	**218 328**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (13 051 en 1989 et 12 363 en 1990) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

3 Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Groupe d'âge	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 20 ans	31	26	55	37	57	38,3	92	61,7	86	57,7	63	42,3	149
20—24	1 702	661	2 487	1 548	2 371	37,0	4 040	63,0	4 189	65,5	2 209	34,5	6 411
25—29	6 650	2 528	8 162	4 497	9 189	42,1	12 663	57,9	14 812	67,8	7 025	32,2	21 852
30—34	11 349	4 726	11 610	6 830	16 081	46,6	18 451	53,4	22 959	66,5	11 556	33,5	34 532
35—39	15 893	6 330	13 445	6 786	22 228	52,3	20 237	47,7	29 338	69,1	13 116	30,9	42 466
40—44	18 040	6 601	11 992	5 371	24 646	58,7	17 367	41,3	30 032	71,5	11 972	28,5	42 013
45—49	12 931	4 705	7 283	2 998	17 637	63,2	10 284	36,8	20 214	72,4	7 703	27,6	27 921
50—54	10 893	2 991	5 206	1 903	13 891	66,1	7 110	33,9	16 099	76,7	4 894	23,3	21 001
55—59	7 895	1 845	3 440	1 050	9 740	68,4	4 493	31,6	11 335	79,7	2 895	20,3	14 233
60—64	3 943	743	1 570	354	4 688	70,9	1 926	29,1	5 513	83,4	1 097	16,6	6 614
65 et plus	789	112	327	50	902	70,5	377	29,5	1 116	87,3	162	12,7	1 279
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 328[a]**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique, le sexe ou la date de naissance du fonctionnaire.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

4 Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1989 et 1990

1989

Lieu de travail	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	3 696	32	1 499	12	3 731	71,2	1 511	28,8	5 195	99,2	44	0,8	5 241
Île-du-Prince-Édouard	1 065	76	843	88	1 141	55,0	935	45,0	1 908	92,1	164	7,9	2 076
Nouvelle-Écosse	9 055	278	3 859	185	9 340	69,8	4 045	30,2	12 914	96,5	463	3,5	13 385
Nouveau-Brunswick	3 214	1 099	1 834	1 188	4 314	58,8	3 023	41,2	5 048	68,8	2 287	31,2	7 337
Québec (sauf RCN[a])	1 105	16 503	595	12 030	17 608	58,2	12 626	41,8	1 700	5,6	28 533	94,4	30 234
Québec (RCN)	5 752	3 303	4 277	4 712	9 055	50,2	8 990	49,8	10 029	55,6	8 015	44,4	18 045
Ontario (RCN)	19 316	8 184	14 906	10 246	27 511	52,2	25 163	47,8	34 222	65,0	18 430	35,0	52 674
Ontario (sauf RCN)	17 852	814	14 683	962	18 682	54,4	15 656	45,6	32 535	94,8	1 776	5,2	34 338
Manitoba	4 717	135	4 047	192	4 859	53,4	4 239	46,6	8 764	96,4	327	3,6	9 098
Saskatchewan	3 141	35	2 576	53	3 183	54,7	2 634	45,3	5 717	98,5	88	1,5	5 817
Alberta	7 222	134	5 440	181	7 359	56,7	5 621	43,3	12 662	97,6	315	2,4	12 980
Colombie-Britannique	11 764	133	7 818	195	11 901	59,8	8 014	40,2	19 582	98,4	328	1,6	19 915
Yukon	369	2	454	5	371	44,6	460	55,4	823	99,2	7	0,8	831
Territoires du Nord-Ouest	543	37	311	11	580	64,3	322	35,7	854	94,7	48	5,3	902
Étranger	875	352	249	139	1 227	76,0	388	24,0	1 124	69,6	491	30,4	1 615
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[b]

1990

Terre-Neuve	3 881	35	1 601	11	3 919	70,9	1 612	29,1	5 482	99,2	46	0,8	5 531
Île-du-Prince-Édouard	1 017	72	845	88	1 089	53,8	935	46,2	1 862	92,1	160	7,9	2 024
Nouvelle-Écosse	8 842	289	3 942	216	9 136	68,7	4 158	31,3	12 784	96,2	505	3,8	13 295
Nouveau-Brunswick	3 172	1 106	1 827	1 240	4 278	58,2	3 067	41,8	4 999	68,1	2 346	31,9	7 345
Québec (sauf RCN)	1 108	16 621	644	12 570	17 739	57,3	13 221	42,7	1 752	5,7	29 191	94,3	30 960
Québec (RCN)	5 547	3 281	4 236	4 860	8 828	49,3	9 096	50,7	9 783	54,6	8 141	45,4	17 924
Ontario (RCN)	19 144	8 217	15 096	10 672	27 369	51,5	25 776	48,5	34 240	64,4	18 889	35,6	53 145
Ontario (sauf RCN)	18 461	779	15 692	967	19 243	53,6	16 667	46,4	34 153	95,1	1 746	4,9	35 910
Manitoba	4 803	140	4 107	196	4 946	53,5	4 306	46,5	8 910	96,4	336	3,6	9 252
Saskatchewan	3 173	42	2 619	52	3 223	54,6	2 677	45,4	5 792	98,4	94	1,6	5 900
Alberta	7 240	135	5 656	195	7 379	55,8	5 855	44,2	12 896	97,5	330	2,5	13 234
Colombie-Britannique	11 890	144	8 239	195	12 036	58,8	8 435	41,2	20 129	98,3	339	1,7	20 471
Yukon	375	3	473	6	378	44,1	479	55,9	848	98,9	9	1,1	857
Territoires du Nord-Ouest	545	33	331	7	578	63,1	338	36,9	876	95,6	40	4,4	916
Étranger	836	339	238	137	1 175	75,8	375	24,2	1 074	69,3	476	30,7	1 550
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 328**[b]

[a] Région de la Capitale nationale.

[b] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

5 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

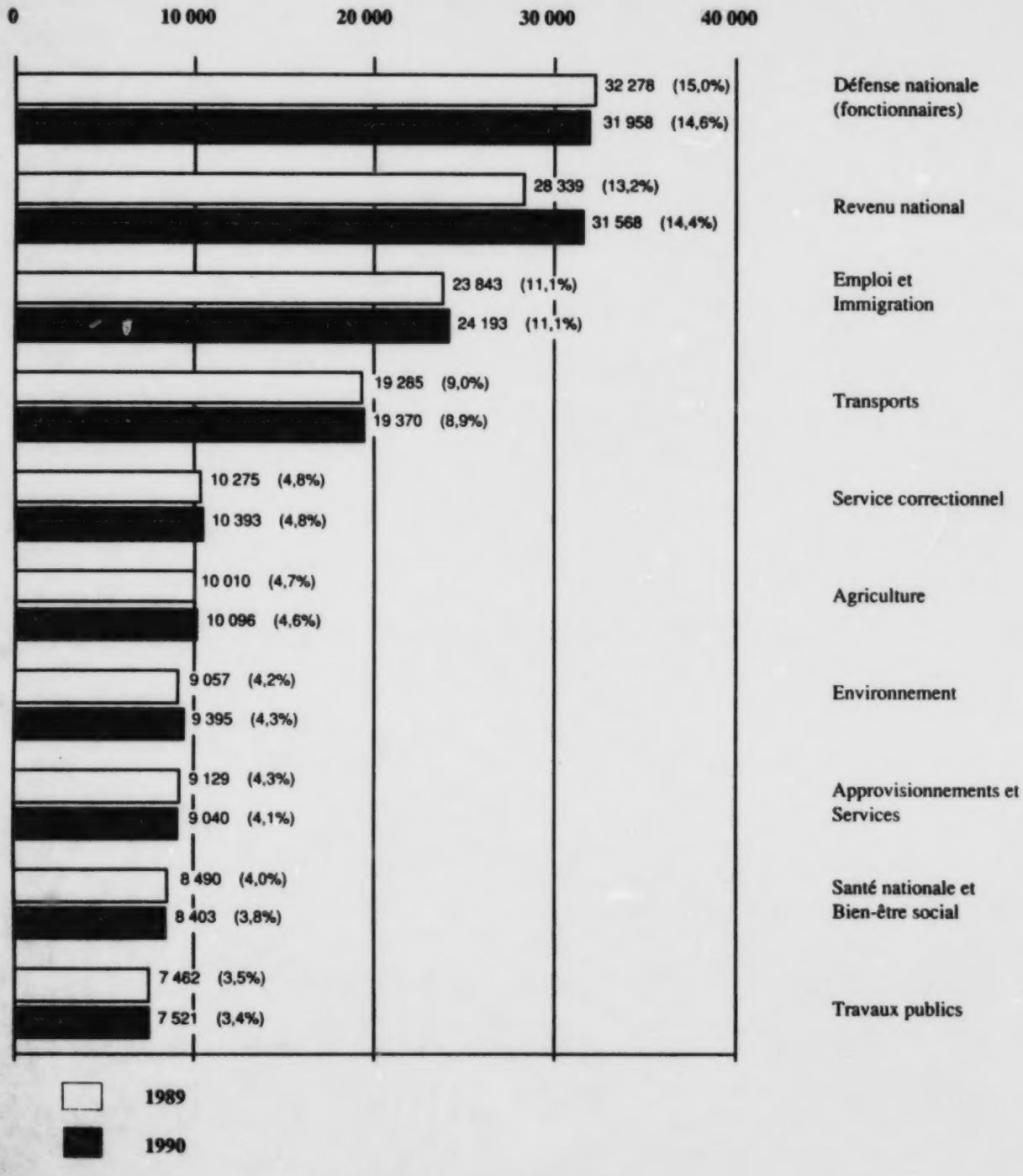
Répartition des fonctionnaires selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1990

	Exigences linguistiques du poste										
	Bilingue		Anglais		Français		Anglais ou français		Total		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Total global
Terre-Neuve	51	9	5 195	33	0	1	18	0	5 482	46	5 531
Île-du-Prince-Édouard	283	137	1 537	23	0	0	3	0	1 862	160	2 034
Nouvelle-Écosse	532	292	11 858	158	0	4	81	28	12 784	505	13 298
Nouveau-Brunswick	942	1 888	3 763	249	3	23	227	151	4 999	2 346	7 348
Québec (sauf RCN)	1 341	15 176	76	27	222	12 984	51	378	1 752	29 191	30 960
Québec (RCN)	4 294	6 654	4 562	541	7	190	769	608	9 783	8 141	17 934
Ontario (RCN)	13 379	14 692	14 774	1 246	20	270	5 251	2 246	34 240	18 889	53 148
Ontario (sauf RCN)	1 691	1 147	30 832	491	10	11	209	50	34 153	1 746	35 918
Manitoba	376	233	8 301	94	0	0	15	1	8 910	336	9 252
Saskatchewan	120	60	5 524	32	0	0	10	0	5 792	94	5 908
Alberta	270	165	12 313	149	0	3	23	4	12 896	330	13 234
Colombie-Britannique	313	164	19 262	159	2	0	17	0	20 129	339	20 471
Yukon	8	3	814	6	0	0	0	0	848	9	857
Territoires du Nord-Ouest	10	24	841	15	0	0	1	1	876	40	916
Étranger	144	142	110	5	0	6	817	323	1 074	476	1 550
Total	23 850	40 830	119 768	3 228	264	13 492	7 502	3 790	155 704	62 694	218 328[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

6 Les dix principaux ministères et leur effectif, 1989 et 1990



7 Villes, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon les villes relativement importantes pour l'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Villes	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
St. John's (T.-N.)	1 999	18	1 013	7	[illegible]	66,4	[illegible]	33,6	[illegible]	99,2	[illegible]	0,8	[illegible]
Halifax (N.-É.)	6 794	169	2 849	147	[illegible]	69,9	[illegible]	30,1	[illegible]	96,8	[illegible]	3,2	[illegible]
Charlottetown (Î.-P.-É.)	796	64	750	78	[illegible]	50,9	[illegible]	49,1	[illegible]	91,6	[illegible]	8,4	[illegible]
Fredericton (N.-B.)	389	65	256	90	[illegible]	56,7	[illegible]	43,2	[illegible]	80,6	[illegible]	19,4	[illegible]
Saint John (N.-B.)	514	53	297	61	[illegible]	61,3	[illegible]	38,7	[illegible]	87,7	[illegible]	12,3	[illegible]
Moncton (N.-B.)	1 094	514	524	538	[illegible]	60,2	[illegible]	39,8	[illegible]	60,6	[illegible]	39,4	[illegible]
Rimouski (Qc)	1	116	0	82	[illegible]	58,8	[illegible]	41,2	[illegible]	0,5	[illegible]	99,5	[illegible]
Chicoutimi (Qc)	2	210	2	305	[illegible]	40,8	[illegible]	59,2	[illegible]	0,8	[illegible]	99,2	[illegible]
Québec (Qc)	153	3 371	59	2 072	[illegible]	62,3	[illegible]	37,7	[illegible]	3,7	[illegible]	96,3	[illegible]
Trois-Rivières (Qc)	2	92	1	115	[illegible]	44,8	[illegible]	55,2	[illegible]	1,4	[illegible]	98,6	[illegible]
Sherbrooke (Qc)	15	389	4	294	[illegible]	57,5	[illegible]	42,5	[illegible]	2,7	[illegible]	97,3	[illegible]
Montréal (Qc)	696	8 073	454	6 880	[illegible]	54,5	[illegible]	45,5	[illegible]	7,1	[illegible]	92,9	[illegible]
Région de la Capitale nationale	24 691	11 498	19 332	15 532	[illegible]	50,9	[illegible]	49,1	[illegible]	62,0	[illegible]	38,0	[illegible]
Cornwall (Ont.)	304	119	129	100	[illegible]	64,8	[illegible]	35,2	[illegible]	66,4	[illegible]	33,6	[illegible]
Kingston (Ont.)	1 943	113	1 123	57	[illegible]	63,5	[illegible]	36,5	[illegible]	94,7	[illegible]	5,3	[illegible]
Oshawa (Ont.)	36	0	107	3	[illegible]	24,7	[illegible]	75,3	[illegible]	97,9	[illegible]	2,1	[illegible]
Toronto (Ont.)	7 477	163	6 889	206	[illegible]	51,8	[illegible]	48,2	[illegible]	97,5	[illegible]	2,5	[illegible]
Kitchener-Waterloo (Ont.)	375	4	357	5	[illegible]	51,1	[illegible]	48,9	[illegible]	98,8	[illegible]	1,2	[illegible]
Hamilton (Ont.)	974	19	819	29	[illegible]	53,9	[illegible]	46,1	[illegible]	97,4	[illegible]	2,6	[illegible]
St. Catharines-Niagara (Ont.)	352	15	395	19	[illegible]	46,9	[illegible]	53,1	[illegible]	95,6	[illegible]	4,4	[illegible]
London (Ont.)	767	4	735	10	[illegible]	50,9	[illegible]	49,1	[illegible]	99,1	[illegible]	0,9	[illegible]
Windsor (Ont.)	417	12	536	24	[illegible]	43,2	[illegible]	56,8	[illegible]	96,4	[illegible]	3,6	[illegible]
Sudbury (Ont.)	279	72	621	205	[illegible]	29,8	[illegible]	70,2	[illegible]	76,5	[illegible]	23,5	[illegible]
Thunder Bay (Ont.)	467	6	319	11	[illegible]	58,9	[illegible]	41,1	[illegible]	97,9	[illegible]	2,1	[illegible]
Winnipeg (Man.)	3 449	112	3 240	165	[illegible]	51,1	[illegible]	48,9	[illegible]	96,0	[illegible]	4,0	[illegible]
Regina (Sask.)	936	16	984	24	[illegible]	48,6	[illegible]	51,4	[illegible]	98,0	[illegible]	2,0	[illegible]
Saskatoon (Sask.)	860	9	734	12	[illegible]	53,8	[illegible]	46,2	[illegible]	98,7	[illegible]	1,3	[illegible]
Edmonton (Alta.)	2 609	77	2 512	119	[illegible]	50,5	[illegible]	49,5	[illegible]	96,3	[illegible]	3,7	[illegible]
Calgary (Alta.)	1 467	19	1 406	40	[illegible]	50,7	[illegible]	49,3	[illegible]	98,0	[illegible]	2,0	[illegible]
Vancouver (C.-B.)	4 824	56	4 579	110	[illegible]	51,0	[illegible]	49,0	[illegible]	98,3	[illegible]	1,7	[illegible]
Victoria (C.-B.)	3 340	30	1 245	35	[illegible]	72,5	[illegible]	27,5	[illegible]	98,6	[illegible]	1,4	[illegible]
Iqaluit (T.N.-O.)	17	18	11	2	35	72,9	13	27,1	28	58,3	20	41,7	48
Yellowknife (T.N.-O.)	213	10	223	3	223	49,7	226	50,3	436	97,1	13	2,9	449
Whitehorse (Yukon)	263	3	381	6	266	40,7	387	59,3	644	98,6	9	1,4	653
Autres lieux de travail	21 606	5 759	12 697	4 040	[illegible]	62,0	[illegible]	38,0	[illegible]	77,8	[illegible]	22,2	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	121 435	[illegible]	97 048	[illegible]	155 704	[illegible]	62 694	[illegible]	218 328[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

8 Ministère et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1990

Ministère	Lieu de travail					
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires extérieures	3	0	6	1	41	284
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	108	6	203	1 168
Agence canadienne de développement international	0	0	0	1	0	1 034
Agence de promotion économique du Canada atlantique	49	23	58	150	0	0
Agence spatiale canadienne	0	0	0	0	20	0
Agriculture	87	201	239	374	1 333	133
Anciens combattants	51	795	166	80	1 301	8
Approvisionnements et services	69	15	309	488	693	4 002
Archives nationales du Canada	0	0	10	0	18	54
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	301
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	3	0	3	9	28	43
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	0
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	0	0	0	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	3	26	8	5	14	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	4	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0	0
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	13	0
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	1	37
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0	0
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	8	6	3
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	9	1	11	3
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	53	1
Commission canadienne des pensions	0	19	0	0	2	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	0	0	0	0	137	0
Commission de la fonction publique	7	7	57	24	166	89
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	0	3	0
Commission de révision des marchés publics	0	0	0	0	0	0
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	0	0	0	0
Commission du droit d'auteur	0	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	25	36	0
Communications	15	3	21	62	207	0
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	7	0
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	3	0	3	384
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	2
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0	0
Consommateurs et Sociétés	15	3	63	19	240	1 155
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	2	0
Cour fédérale du Canada	0	0	4	1	18	0
Cour suprême du Canada	0	0	0	0	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	857	189	5 564	1 228	4 196	1 328
Diversification de l'économie de l'Ouest	0	0	0	0	0	0
Emploi et Immigration	731	195	820	1 275	5 966	2 489
Énergie, Mines et Ressources	3	3	147	3	137	26
Environnement	233	59	720	171	1 033	1 517
Finances	0	0	0	0	1	0
Forêts	67	5	19	148	160	133

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
2 509	71	7	11	21	28	0	0	1 201	4 193
10	443	360	339	397	313	231	189	0	3 773
1	0	0	0	0	0	0	0	181	1 231
14	0	0	0	0	0	0	0	0	294
10	0	0	0	0	0	0	0	1	32
2 930	1 274	671	1 180	1 014	639	1	1	14	10 096
238	464	147	101	59	228	0	0	1	3 622
2 173	458	178	62	242	326	3	0	14	9 040
646	20	10	0	5	14	0	0	2	779
210	1	0	0	0	0	0	0	0	512
138	13	14	0	11	16	0	0	0	278
1	3	23	0	0	4	0	0	0	31
39	0	0	0	0	0	0	0	0	40
71	0	0	0	0	1	0	0	0	74
9	25	6	6	10	20	0	0	0	132
53	5	0	0	0	1	0	0	0	66
34	0	0	0	0	0	0	0	0	34
397	0	0	0	0	0	0	0	0	407
83	0	0	0	0	0	0	0	0	84
269	94	5	0	0	8	0	0	0	389
27	0	0	0	0	0	0	0	0	65
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
136	6	6	0	3	1	0	0	0	169
70	0	0	0	0	0	0	0	0	70
135	14	8	0	10	10	0	0	0	202
0	218	274	20	7	193	0	0	0	766
4	2	0	0	0	2	0	0	0	29
132	174	14	0	20	35	0	0	0	512
1 460	76	41	12	61	74	8	9	0	2 093
32	0	0	0	0	0	0	0	0	35
4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
139	0	0	0	0	0	0	0	0	139
3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
18	21	0	0	0	0	0	0	0	39
130	31	0	37	0	23	0	0	0	282
1 602	175	66	27	56	128	3	3	4	2 379
72	0	3	0	0	5	0	0	0	91
23	0	0	0	0	0	0	0	0	24
9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
0	0	3	0	0	3	0	0	0	397
148	0	0	0	0	0	0	0	0	151
633	1	0	0	0	0	0	0	0	643
20	0	0	0	0	0	0	0	0	20
153	271	71	36	86	116	0	0	0	2 229
87	0	0	0	0	1	0	0	0	90
199	14	4	0	5	6	0	0	0	251
137	0	0	0	0	0	0	0	0	137
5 557	5 368	1 293	356	2 424	3 548	1	10	36	31 988
64	0	50	49	86	47	0	0	0	296
354	6 427	969	680	1 488	2 655	33	80	30	24 153
3 305	59	14	17	314	120	6	21	3	4 187
351	2 151	515	376	1 152	827	99	179	6	9 395
866	3	0	0	0	0	0	0	0	876
92	362	7	6	125	178	0	0	0	1 383

suite du relevé 8

Ministère	Lieu de travail: Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	119	22	143	104	185	1
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0
Industrie, Sciences et Technologie	27	13	34	38	305	6
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	33	1	135	66
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0	0
Office national des transports	0	0	0	42	4	411
Pêches et Océans	786	51	1 184	471	446	1
Protection civile Canada	0	0	0	0	1	0
Revenu national (Douanes et Accise)	89	8	336	321	2 179	186
Revenu national (Impôt)	498	58	331	236	3 225	0
Santé nationale et Bien-être social	59	27	235	106	746	20
Secrétariat canadien	0	0	0	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	14	13	157	41	324	1 354
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0
Service correctionnel du Canada	25	3	351	701	2 969	9
Solliciteur général	0	0	0	3	3	0
Statistique Canada	34	1	72	6	130	54
Transports	1 541	214	1 547	982	3 092	24
Travail	10	1	30	35	84	495
Travaux publics	136	35	504	199	1 079	1 103
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0	0
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	31	0	0	0	0
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0
Total	**5 531**	**2 024**	**13 295**	**7 345**	**30 960**	**17 924**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

9 Groupe d'âge et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1990

Groupe d'âge	Lieu de travail: Terre-Neuve	Île-du Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Moins de 20 ans	1	0	15	2	16	20
20—24	146	61	337	123	693	577
25—29	655	199	1 115	596	3 077	1 782
30—34	994	324	1 929	1 168	5 601	2 775
35—39	1 101	425	2 549	1 554	6 656	3 506
40—44	959	398	2 582	1 547	6 102	3 722
45—49	689	237	1 705	963	3 915	2 398
50—54	531	164	1 459	731	2 512	1 647
55—59	318	123	1 079	445	1 638	991
60—64	122	70	438	182	658	420
65 et plus	14	22	87	34	90	86
Total	**5 531**	**2 024**	**13 295**	**7 345**	**30 960**	**17 924**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
1 153	190	222	367	336	526	21	39	0	3 428
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
1 542	110	64	37	33	47	7	7	13	2 296
118	0	0	0	0	0	0	0	1	120
1 078	183	26	23	88	145	14	21	0	1 817
273	0	0	0	16	0	0	0	0	291
1	4	0	14	0	2	2	0	0	481
674	242	243	4	6	1 428	15	34	0	5 590
8	0	0	0	0	0	0	0	1	11
2 134	4 057	521	269	735	1 340	13	3	12	12 203
5 254	4 904	1 229	389	1 218	2 021	0	0	0	19 365
3 812	1 410	481	294	395	513	272	9	18	8 403
8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
599	158	35	21	50	64	2	5	6	2 846
19	0	0	0	0	0	0	0	0	19
120	0	0	0	0	0	0	0	0	120
469	2 327	377	770	856	1 526	0	4	0	10 393
267	2	0	3	2	4	0	0	0	284
3 959	206	48	9	79	114	1	0	1	4 717
3 802	2 944	958	239	1 255	2 444	67	253	1	19 370
53	77	43	12	23	56	2	0	1	927
1 908	850	246	134	546	671	56	49	3	7 521
82	0	0	0	0	0	0	0	0	82
0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
3	2	0	0	0	0	0	0	0	5
53 145	**35 910**	**9 252**	**5 900**	**13 234**	**20 471**	**857**	**916**	**1 550**	**218 328**[a]

suite du relevé 9

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
51	18	2	4	4	13	1	2	0	149
1 817	1 325	232	174	344	513	16	52	1	6 411
5 378	3 875	886	660	1 368	1 994	89	156	22	21 852
8 217	5 294	1 389	972	2 258	3 168	148	200	92	34 532
10 138	6 766	1 825	1 163	2 458	3 663	204	183	250	42 466
10 386	6 604	1 778	1 099	2 307	3 770	182	150	382	42 013
7 006	4 189	1 192	732	1 618	2 685	99	80	372	27 921
5 143	3 379	916	555	1 403	2 174	58	47	247	21 001
3 235	2 692	667	342	941	1 578	44	27	101	14 233
1 449	1 452	317	167	449	781	14	15	73	6 614
323	314	48	31	83	130	2	4	10	1 279
53 145	**35 910**	**9 252**	**5 900**	**13 234**	**20 471**	**857**	**916**	**1 550**	**218 328**[a]

10 Ministère, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	1 804	674	1 104	610	**2 478**	59,1	**1 715**	40,9	**2 908**	69,4	**1 284**	30,6	**4 193**
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 417	253	1 724	378	**1 670**	44,3	**2 103**	55,7	**3 141**	83,3	**631**	16,7	**3 773**
Agence canadienne de développement international	320	302	193	416	**622**	50,5	**609**	49,5	**513**	41,7	**718**	58,3	**1 231**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	109	36	90	59	**145**	49,3	**149**	50,7	**199**	67,7	**95**	32,3	**294**
Agence spatiale canadienne	9	3	3	17	**12**	37,5	**20**	62,5	**12**	37,5	**20**	62,5	**32**
Agriculture	5 438	1 413	2 410	818	**6 861**	68,0	**3 235**	32,0	**7 848**	77,9	**2 231**	22,1	**10 096**
Anciens combattants	769	621	1 441	789	**1 391**	38,4	**2 231**	61,6	**2 210**	61,0	**1 410**	39,0	**3 622**
Approvisionnements et Services	2 573	1 697	2 682	2 088	**4 270**	47,2	**4 770**	52,8	**5 255**	58,1	**3 785**	41,9	**9 040**
Archives nationales du Canada	289	132	198	160	**421**	54,0	**358**	46,0	**487**	62,5	**292**	37,5	**779**
Bibliothèque nationale du Canada	100	48	223	141	**148**	28,9	**364**	71,1	**323**	63,1	**189**	36,9	**512**
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	137	38	55	48	**175**	62,9	**103**	37,1	**192**	69,1	**86**	30,9	**278**
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	17	0	13	1	**17**	54,8	**14**	45,2	**30**	96,8	**1**	3,2	**31**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	22	17	**1**	2,5	**39**	97,5	**23**	57,5	**17**	42,5	**40**
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	23	4	30	17	**27**	36,5	**47**	63,5	**53**	71,6	**21**	28,4	**74**
Bureau de services juridiques des pensions	26	10	78	17	**36**	27,3	**96**	72,7	**104**	79,4	**27**	20,6	**132**
Bureau des relations fédérales-provinciales	21	11	13	21	**32**	48,5	**34**	51,5	**34**	51,5	**32**	48,5	**66**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	6	7	7	14	**13**	38,2	**21**	61,8	**13**	38,2	**21**	61,8	**34**
Bureau du Conseil privé	79	71	118	139	**150**	36,9	**257**	63,1	**197**	48,4	**210**	51,6	**407**
Bureau du Directeur général des élections	9	33	8	34	**42**	50,0	**42**	50,0	**17**	20,2	**67**	79,8	**84**
Bureau du surintendant des institutions financières	179	48	115	46	**228**	58,6	**161**	41,4	**294**	75,8	**94**	24,2	**389**
Centre canadien de gestion	4	13	10	38	**17**	26,2	**48**	73,8	**14**	21,5	**51**	78,5	**65**
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commissariat aux langues officielles	25	54	27	63	**79**	46,7	**90**	53,3	**52**	30,8	**117**	69,2	**169**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	25	13	14	18	**38**	54,3	**32**	45,7	**39**	55,7	**31**	44,3	**70**
Commission canadienne des droits de la personne	54	22	74	52	**76**	37,6	**126**	62,4	**128**	63,4	**74**	36,6	**202**
Commission canadienne des grains	510	30	211	15	**540**	70,5	**226**	29,5	**721**	94,1	**45**	5,9	**766**
Commission canadienne des pensions	6	1	16	6	**7**	24,1	**22**	75,9	**22**	75,9	**7**	24,1	**29**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	141	57	184	130	**198**	38,7	**314**	61,3	**325**	63,5	**187**	36,5	**512**
Commission de la fonction publique	319	414	493	867	**733**	35,0	**1 360**	65,0	**812**	38,8	**1 281**	61,2	**2 093**
Commission de réforme du droit du Canada	2	7	7	19	**9**	25,7	**26**	74,3	**9**	25,7	**26**	74,3	**35**
Commission de révision des marchés publics	1	0	1	2	**1**	25,0	**3**	75,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	27	27	33	47	**58**	41,7	**81**	58,3	**60**	44,8	**74**	55,2	**139**
Commission du droit d'auteur	0	1	1	1	**1**	33,3	**2**	66,7	**1**	33,3	**2**	66,7	**3**
Commission mixte internationale	18	0	11	2	**21**	53,8	**18**	46,2	**29**	93,5	**2**	6,5	**39**
Commission nationale des libérations conditionnelles	44	28	122	88	**72**	25,5	**210**	74,5	**166**	58,9	**116**	41,1	**282**
Communications	957	426	508	488	**1 383**	58,1	**996**	41,9	**1 465**	61,6	**914**	38,4	**2 379**
Conseil canadien des relations du travail	12	15	19	45	**27**	29,7	**64**	70,3	**31**	34,1	**60**	65,9	**91**
Conseil d'examen du prix des médicaments	10	2	8	4	**12**	50,0	**12**	50,0	**18**	75,0	**6**	25,0	**24**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	3	1	5	0	**4**	44,4	**5**	55,6	**8**	88,9	**1**	11,1	**9**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	121	61	90	125	**182**	45,8	**215**	54,2	**211**	53,1	**186**	46,9	**397**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	71	18	31	31	**89**	58,9	**62**	41,1	**102**	67,5	**49**	32,5	**151**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	243	95	165	140	**338**	52,6	**305**	47,4	**408**	63,5	**235**	36,5	**643**

suite du relevé 10

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	4	5	4	7	9	45,0	11	55,0	8	40,0	12	60,0	**20**
Consommateurs et Sociétés	836	389	530	474	1 225	55,0	1 004	45,0	1 366	61,3	863	38,7	**2 229**
Cour canadienne de l'impôt	13	21	17	39	34	37,8	56	62,2	30	33,3	60	66,7	**90**
Cour fédérale du Canada	46	45	80	80	91	36,3	160	63,7	126	50,2	125	49,8	**251**
Cour suprême du Canada	32	21	31	53	53	38,7	84	61,3	63	46,0	74	54,0	**137**
Défense nationale (fonctionnaires)	17 147	4 010	8 420	2 374	21 161	66,2	10 797	33,8	25 567	80,0	6 384	20,0	**31 958**
Diversification de l'économie de l'Ouest	143	5	128	20	148	50,0	148	50,0	271	91,6	25	8,4	**296**
Emploi et Immigration	5 300	2 998	10 584	5 308	8 299	34,3	15 894	65,7	15 884	65,7	8 306	34,3	**24 193**
Énergie, Mines et Ressources	2 098	663	970	456	2 761	65,9	1 426	34,1	3 068	73,3	1 119	26,7	**4 187**
Environnement	5 329	1 222	2 010	830	6 553	69,7	2 842	30,3	7 339	78,1	2 052	21,9	**9 395**
Finances	328	119	235	194	447	51,0	429	49,0	563	64,3	313	35,7	**876**
Forêts	764	171	250	118	935	71,8	368	28,2	1 014	77,8	289	22,2	**1 303**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	455	144	2 256	573	599	17,5	2 829	82,5	2 711	79,1	717	20,9	**3 428**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	2	4	2	25,0	6	75,0	2	25,0	6	75,0	**8**
Industrie, Sciences et Technologie	846	369	606	475	1 215	52,9	1 081	47,1	1 452	63,2	844	36,8	**2 296**
Investissement Canada	42	10	48	20	52	43,3	68	56,7	90	75,0	30	25,0	**120**
Justice	540	229	650	398	769	42,3	1 048	57,7	1 190	65,5	627	34,5	**1 817**
Office national de l'énergie	138	33	73	47	171	58,8	120	41,2	211	72,5	80	27,5	**291**
Office national des transports	143	84	128	126	227	47,2	254	52,8	271	56,3	210	43,7	**481**
Pêches et Océans	3 529	513	1 177	371	4 042	72,3	1 548	27,7	4 706	84,2	884	15,8	**5 590**
Protection civile Canada	9	1	1	0	10	90,9	1	9,1	10	90,9	1	9,1	**11**
Revenu national (Douanes et Accise)	4 802	1 659	4 301	1 440	6 461	52,9	5 742	47,1	9 103	74,6	3 099	25,4	**12 203**
Revenu national (Impôt)	6 967	2 416	6 999	2 981	9 384	48,5	9 981	51,5	13 966	72,1	5 397	27,9	**19 365**
Santé nationale et Bien-être social	2 202	741	4 153	1 298	2 946	35,1	5 457	64,9	6 355	75,7	2 039	24,3	**8 403**
Secrétariat canadien	3	2	1	2	5	62,5	3	37,5	4	50,0	4	50,0	**8**
Secrétariat d'État du Canada	316	606	587	1 337	922	32,4	1 924	67,6	903	31,7	1 943	68,3	**2 846**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	8	0	11	8	42,1	11	57,9	0	0,0	19	100,0	**19**
Secrétariat du Gouverneur général	15	33	26	46	48	40,0	72	60,0	41	34,2	79	65,8	**120**
Service correctionnel du Canada	4 674	2 494	2 181	1 043	7 169	69,0	3 224	31,0	6 855	66,0	3 537	34,0	**10 393**
Solliciteur général	88	28	85	83	116	40,8	168	59,2	173	60,9	111	39,1	**284**
Statistique Canada	1 514	786	1 479	935	2 302	48,8	2 414	51,2	2 993	63,5	1 721	36,5	**4 717**
Transports	11 850	3 075	3 164	1 263	14 936	77,1	4 434	22,9	15 014	77,6	4 338	22,4	**19 370**
Travail	293	126	284	224	419	45,2	508	54,8	577	62,2	350	37,8	**927**
Travaux publics	3 702	1 536	1 530	751	5 240	69,7	2 281	30,3	5 232	69,6	2 287	30,4	**7 521**
Tribunal canadien du commerce extérieur	26	15	14	27	41	50,0	41	50,0	40	48,8	42	51,2	**82**
Tribunal d'appel des anciens combattants	6	0	19	6	6	19,4	25	80,6	25	80,6	6	19,4	**31**
Tribunal de l'aviation civile	0	1	3	1	1	20,0	4	80,0	3	60,0	2	40,0	**5**
Total	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 328**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

11 Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires à temps plein, pour une durée indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique *en dollars courants* et *en dollars constants*, 1989 et 1990

1989 (dollars courants)

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	45	16	13	8	**61**	74,4	**21**	25,6	**58**	70,7	**24**	29,3	**82**
10 000 - 14 999	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
15 000 - 19 999	335	238	1 111	474	**580**	26,8	**1 585**	73,2	**1 446**	67,0	**712**	33,0	**2 165**
20 000 - 24 999	6 131	2 563	13 567	6 312	**8 695**	30,4	**19 885**	69,6	**19 698**	68,9	**8 875**	31,1	**28 580**
25 000 - 29 999	10 801	3 999	15 281	7 457	**14 805**	39,4	**22 744**	60,6	**26 082**	69,5	**11 456**	30,5	**37 549**
30 000 - 34 999	13 958	4 975	7 839	3 575	**18 938**	62,4	**11 415**	37,6	**21 797**	71,8	**8 550**	28,2	**30 353**
35 000 - 39 999	15 170	5 780	6 745	2 912	**20 953**	68,4	**9 661**	31,6	**21 915**	71,6	**8 692**	28,4	**30 614**
40 000 - 44 999	9 213	3 495	3 707	1 735	**12 710**	70,0	**5 443**	30,0	**12 920**	71,2	**5 230**	28,8	**18 153**
45 000 - 49 999	5 949	2 193	1 695	850	**8 146**	76,2	**2 546**	23,8	**7 644**	71,5	**3 043**	28,5	**10 692**
50 000 - 54 999	5 507	1 798	1 104	555	**7 307**	81,5	**1 659**	18,5	**6 611**	73,8	**2 353**	26,2	**8 966**
55 000 - 59 999	4 331	1 187	664	247	**5 519**	85,8	**911**	14,2	**4 995**	77,7	**1 434**	22,3	**6 430**
60 000 - 64 999	4 083	906	405	160	**4 990**	89,8	**565**	10,2	**4 488**	80,8	**1 066**	19,2	**5 555**
65 000 - 69 999	3 512	832	389	102	**4 346**	89,8	**491**	10,2	**3 901**	80,7	**934**	19,3	**4 837**
70 000 - 74 999	1 048	148	62	26	**1 197**	93,2	**88**	6,8	**1 110**	86,4	**174**	13,6	**1 285**
75 000 - 79 999	882	229	161	27	**1 111**	85,5	**188**	14,5	**1 043**	80,3	**256**	19,7	**1 299**
80 000 et plus	1 453	391	134	56	**1 851**	90,6	**191**	9,4	**1 587**	78,0	**447**	22,0	**2 042**
Total	**82 497**	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59,0**	**77 436**	**41,0**	**135 405**	**71,8**	**53 283**	**28,2**	**188 749**
Autres[a]	7 268	2 367	10 515	5 703	**9 653**	37,3	**16 235**	62,7	**17 783**	68,8	**8 070**	31,2	**25 888**
Total global	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[c]

1989 (dollars constants)[b]

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	46	19	13	8	**65**	75,6	**21**	24,4	**59**	68,6	**27**	31,4	**86**
10 000 - 14 999	2 482	1 402	5 593	2 438	**3 891**	32,6	**8 034**	67,4	**8 075**	67,8	**3 840**	32,2	**11 925**
15 000 - 19 999	14 957	5 443	24 422	11 818	**20 406**	36,0	**36 249**	64,0	**39 379**	69,5	**17 261**	30,5	**56 655**
20 000 - 24 999	23 225	8 703	12 573	5 495	**31 936**	63,9	**18 072**	36,1	**35 798**	71,6	**14 198**	28,4	**50 008**
25 000 - 29 999	16 048	5 917	6 040	2 936	**21 969**	71,0	**8 978**	29,0	**22 088**	71,4	**8 853**	28,6	**30 947**
30 000 - 34 999	8 043	2 914	2 072	1 063	**10 961**	77,8	**3 136**	22,2	**10 115**	71,8	**3 977**	28,2	**14 097**
35 000 - 39 999	6 776	1 875	1 030	370	**8 652**	86,1	**1 400**	13,9	**7 806**	77,7	**2 245**	22,3	**10 052**
40 000 - 44 999	6 187	1 384	584	208	**7 574**	90,5	**792**	9,5	**6 771**	81,0	**1 592**	19,0	**8 366**
45 000 - 49 999	2 414	483	262	78	**2 898**	89,5	**340**	10,5	**2 676**	82,7	**561**	17,3	**3 238**
50 000 - 54 999	944	245	170	31	**1 189**	85,5	**201**	14,5	**1 114**	80,1	**276**	19,9	**1 390**
55 000 - 59 999	648	192	75	25	**843**	89,4	**100**	10,6	**723**	76,9	**217**	23,1	**943**
60 000 - 64 999	401	99	27	16	**500**	91,9	**44**	8,1	**428**	78,8	**115**	21,2	**544**
65 000 - 69 999	47	18	3	3	**65**	91,5	**6**	8,5	**50**	70,4	**21**	29,6	**71**
70 000 - 74 999	133	39	12	6	**172**	90,5	**18**	9,5	**145**	76,3	**45**	23,7	**190**
75 000 - 79 999	59	16	1	1	**76**	97,4	**2**	2,6	**60**	77,9	**17**	22,1	**78**
80 000 et plus	9	1	0	0	**13**	100,0	**0**	0,0	**9**	90,0	**1**	10,0	**13**
Total	**82 497**	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59,0**	**77 436**	**41,0**	**135 405**	**71,8**	**53 283**	**28,2**	**188 749**
Autres[a]	7 268	2 367	10 515	5 703	**9 653**	37,3	**16 235**	62,7	**17 783**	68,8	**8 070**	31,2	**25 888**
Total global	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[c]

[a] Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une durée indéterminée.

[b] La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1989 et 1990 exprimés en dollars constants de 1981.

[c] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le salaire, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 11

1990 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
39	12	9	6	**51**	77,3	**15**	22,7	**48**	72,7	**18**	27,3	**66**
0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
97	29	263	130	**132**	25,0	**396**	75,0	**360**	69,4	**159**	30,6	**528**
2 766	1 190	7 240	2 979	**3 958**	27,9	**10 222**	72,1	**10 006**	70,6	**4 169**	29,4	**14 180**
9 859	3 937	18 376	8 846	**13 801**	33,6	**27 227**	66,4	**28 235**	68,8	**12 783**	31,2	**41 028**
11 392	3 904	8 878	4 490	**15 298**	53,4	**13 370**	46,6	**20 270**	70,7	**8 394**	29,3	**28 668**
16 097	6 288	8 625	3 889	**22 388**	64,1	**12 516**	35,9	**24 722**	70,8	**10 177**	29,2	**34 904**
11 281	4 024	4 666	2 229	**15 305**	68,9	**6 898**	31,1	**15 947**	71,8	**6 253**	28,2	**22 203**
6 904	2 366	2 453	1 178	**9 271**	71,9	**3 631**	28,1	**9 357**	72,5	**3 544**	27,5	**12 902**
6 581	2 402	1 584	839	**8 985**	78,8	**2 424**	21,2	**8 165**	71,6	**3 241**	28,4	**11 409**
4 157	1 312	822	332	**5 470**	82,6	**1 154**	17,4	**4 979**	75,2	**1 644**	24,8	**6 624**
5 826	1 483	823	318	**7 309**	86,5	**1 141**	13,5	**6 649**	78,7	**1 801**	21,3	**8 450**
3 046	766	330	109	**3 813**	89,7	**439**	10,3	**3 376**	79,4	**875**	20,6	**4 252**
2 097	438	268	81	**2 535**	87,9	**349**	12,1	**2 365**	82,0	**519**	18,0	**2 884**
424	98	73	23	**523**	84,5	**96**	15,5	**497**	80,4	**121**	19,6	**619**
2 209	611	333	98	**2 826**	86,7	**432**	13,3	**2 542**	78,2	**709**	21,8	**3 258**
82 862	**28 892**	**54 780**	**25 561**	**111 784**	**58,2**	**80 361**	**41,8**	**137 642**	**71,7**	**54 453**	**28,3**	**192 145**
7 259	2 376	10 803	5 865	**9 651**	36,6	**16 687**	63,4	**18 062**	68,7	**8 241**	31,3	**26 339**
90 121	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 328**[c]

1990 (dollars constants)[b]

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
39	12	12	6	**51**	73,9	**18**	26,1	**51**	73,9	**18**	26,1	**69**
1 594	918	4 630	1 807	**2 518**	28,1	**6 440**	71,9	**6 224**	69,5	**2 725**	30,5	**8 958**
14 902	5 519	24 577	11 988	**20 428**	35,8	**36 575**	64,2	**39 479**	69,3	**17 507**	30,7	**57 003**
22 315	8 233	13 658	6 311	**30 553**	60,5	**19 971**	39,5	**35 973**	71,2	**14 544**	28,8	**50 524**
16 670	6 110	6 846	3 275	**22 781**	69,2	**10 124**	30,8	**23 516**	71,5	**9 385**	28,5	**32 905**
10 132	3 671	2 561	1 264	**13 805**	78,3	**3 826**	21,7	**12 693**	72,0	**4 935**	28,0	**17 631**
7 541	2 072	1 256	492	**9 614**	84,6	**1 748**	15,4	**8 797**	77,4	**2 564**	22,6	**11 362**
5 008	1 212	552	213	**6 221**	89,0	**765**	11,0	**5 560**	79,6	**1 425**	20,4	**6 986**
2 310	479	308	89	**2 790**	87,5	**397**	12,5	**2 618**	82,2	**568**	17,8	**3 187**
927	246	191	50	**1 173**	83,0	**241**	17,0	**1 118**	79,1	**296**	20,9	**1 414**
641	208	88	21	**852**	88,7	**109**	11,3	**729**	76,1	**229**	23,9	**961**
421	103	38	17	**524**	90,3	**56**	9,7	**459**	79,3	**120**	20,7	**580**
45	12	8	4	**57**	82,6	**12**	17,4	**53**	76,8	**16**	23,2	**69**
152	43	16	10	**195**	88,2	**26**	11,8	**168**	76,0	**53**	24,0	**221**
72	22	2	0	**95**	97,9	**2**	2,1	**74**	77,1	**22**	22,9	**97**
6	0	0	0	**8**	100,0	**0**	0,0	**6**	100,0	**0**	0,0	**8**
82 862	**28 892**	**54 780**	**25 561**	**111 784**	**58,2**	**80 361**	**41,8**	**137 642**	**71,7**	**54 453**	**28,3**	**192 145**
7 259	2 376	10 803	5 865	**9 651**	36,6	**16 687**	63,4	**18 062**	68,7	**8 241**	31,3	**26 339**
90 121	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 328**[c]

12 Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1990

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Temps plein													
• Durée indéterminée	3 128	902	552	177	4 030	84,7	729	15,3	3 680	77,3	1 079	22,7	4 759
• Période déterminée	8	7	1	0	15	93,8	1	6,3	9	56,3	7	43,8	16
Total	**3 136**	**909**	**553**	**177**	**4 045**	**84,7**	**730**	**15,3**	**3 689**	**77,3**	**1 086**	**22,7**	4 775
Scientifique et professionnelle													
Temps plein													
• Durée indéterminée	13 172	3 571	3 864	1 397	16 747	76,1	5 264	23,9	17 036	77,4	4 968	22,6	22 011
• Saisonnier	3	3	1	2	6	66,7	3	33,3	4	44,4	5	55,6	9
• Période déterminée	471	166	404	174	637	52,4	579	47,6	875	72,0	340	28,0	1 216
Total	13 646	3 740	4 269	1 573	17 390	74,8	5 846	25,2	17 915	77,1	5 313	22,9	23 236
Temps partiel													
• Durée indéterminée	16	24	209	106	40	11,3	315	88,7	225	63,4	130	36,6	355
• Période déterminée	34	8	35	14	42	46,2	49	53,8	69	75,8	22	24,2	91
Total	50	32	244	120	82	18,4	364	81,6	294	65,9	152	34,1	446
Total	**13 696**	**3 772**	**4 513**	**1 693**	**17 472**	**73,8**	**6 210**	**26,2**	**18 209**	**76,9**	**5 465**	**23,1**	23 682
Administration et service extérieur													
Temps plein													
• Durée indéterminée	24 372	10 389	17 561	8 583	34 764	57,1	26 147	42,9	41 933	68,8	18 972	31,2	60 911
• Saisonnier	15	11	14	16	26	46,4	30	53,6	29	51,8	27	48,2	56
• Période déterminée	1 059	423	996	496	1 484	49,8	1 493	50,2	2 055	69,1	919	30,9	2 977
Total	25 446	10 823	18 571	9 095	36 274	56,7	27 670	43,3	44 017	68,8	19 918	31,2	63 944
Temps partiel													
• Durée indéterminée	56	48	599	331	104	10,1	930	89,9	655	63,3	379	36,7	1 034
• Saisonnier	37	8	11	1	45	78,9	12	21,1	48	84,2	9	15,8	57
• Période déterminée	46	34	50	24	80	51,9	74	48,1	96	62,3	58	37,7	154
Total	139	90	660	356	229	18,4	1 016	81,6	799	64,2	446	35,8	1 245
Total	**25 585**	**10 913**	**19 231**	**9 451**	**36 503**	**56,0**	**28 686**	**44,0**	**44 816**	**68,8**	**20 364**	**31,2**	65 189
Technique													
Temps plein													
• Durée indéterminée	16 554	4 327	2 477	871	20 890	86,2	3 351	13,8	19 031	78,5	5 198	21,5	24 241
• Saisonnier	312	53	53	18	365	83,7	71	16,3	365	83,7	71	16,3	436
• Période déterminée	643	158	388	138	808	60,6	526	39,4	1 031	77,7	296	22,3	1 334
Total	17 509	4 538	2 918	1 027	22 063	84,8	3 948	15,2	20 427	78,6	5 565	21,4	26 011
Temps partiel													
• Durée indéterminée	12	3	101	31	15	10,2	132	89,8	113	76,9	34	23,1	147
• Saisonnier	2	0	2	0	2	50,0	2	50,0	4	100,0	0	0,0	4
• Période déterminée	34	6	19	10	41	58,6	29	41,4	53	76,8	16	23,2	70
Total	48	9	122	41	58	26,2	163	73,8	170	77,3	50	22,7	221
Total	**17 557**	**4 547**	**3 040**	**1 068**	**22 121**	**84,3**	**4 111**	**15,7**	**20 597**	**78,6**	**5 615**	**21,4**	26 232
Total (catégories d'agents)													
Temps plein													
• Durée indéterminée	57 226	19 189	24 454	11 028	76 431	68,3	35 491	31,7	81 680	73,0	30 217	27,0	111 922
• Saisonnier	330	67	68	36	397	79,2	104	20,8	398	79,4	103	20,6	501
• Période déterminée	2 181	754	1 789	808	2 944	53,1	2 599	46,9	3 970	71,8	1 562	28,2	5 543
Total	59 737	20 010	26 311	11 872	79 772	67,6	38 194	32,4	86 048	73,0	31 882	27,0	117 966
Temps partiel													
• Durée indéterminée	84	75	909	468	159	10,4	1 377	89,6	993	64,6	543	35,4	1 536
• Saisonnier	39	8	13	1	47	77,0	14	23,0	52	85,2	9	14,8	61
• Période déterminée	114	48	104	48	163	51,7	152	48,3	218	69,4	96	30,6	315
Total	237	131	1 026	517	369	19,3	1 543	80,7	1 263	66,1	648	33,9	1 912
Total	**59 974**	**20 141**	**27 337**	**12 389**	**80 141**	**66,9**	**39 737**	**33,1**	**87 311**	**72,9**	**32 530**	**27,1**	119 878

suite du relevé 12

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Soutien administratif													
Temps plein													
• Durée indéterminée	5 230	2 912	27 289	13 515	8 144	16,6	40 814	83,4	32 519	66,4	16 427	33,6	48 958
• Saisonnier	10	4	96	50	14	8,7	146	91,2	106	66,2	54	33,7	160
• Période déterminée	1 321	600	5 392	3 170	1 922	18,3	8 571	81,7	6 713	64,0	3 770	36,0	10 493
Total	6 561	3 516	32 777	16 735	10 080	16,9	49 531	83,1	39 338	66,0	20 251	34,0	59 611
Temps partiel													
• Durée indéterminée	50	26	1 466	815	76	3,2	2 281	96,8	1 516	64,3	841	35,7	2 358
• Saisonnier	0	0	5	3	0	0,0	8	100,0	5	62,5	3	37,5	8
• Période déterminée	69	56	359	221	125	17,6	587	82,4	428	60,7	277	39,3	712
Total	119	82	1 830	1 039	201	6,5	2 876	93,5	1 949	63,5	1 121	36,5	3 078
Total	**6 680**	**3 598**	**34 607**	**17 774**	**10 281**	**16,4**	**52 407**	**83,6**	**41 287**	**65,9**	**21 372**	**34,1**	62 689
Exploitation													
Temps plein													
• Durée indéterminée	20 057	6 695	2 875	961	26 759	87,5	3 836	12,5	22 932	75,0	7 656	25,0	30 595
• Saisonnier	626	185	79	17	811	89,4	96	10,6	705	77,7	202	22,3	907
• Période déterminée	2 346	493	366	77	2 843	86,5	444	13,5	2 712	82,6	570	17,4	3 287
Total	23 029	7 373	3 320	1 055	30 413	87,4	4 376	12,6	26 349	75,8	8 428	24,2	34 789
Temps partiel													
• Durée indéterminée	58	39	99	100	97	32,8	199	67,2	157	53,0	139	47,0	296
• Saisonnier	4	2	7	1	6	42,9	8	57,1	11	78,6	3	21,4	14
• Période déterminée	22	18	23	42	41	38,7	65	61,3	45	42,9	60	57,1	106
Total	84	59	129	143	144	34,6	272	65,4	213	51,3	202	48,7	416
Total	**23 113**	**7 432**	**3 449**	**1 198**	**30 557**	**86,8**	**4 648**	**13,2**	**26 562**	**75,5**	**8 630**	**24,5**	35 205
Toutes les catégories													
Temps plein													
• Durée indéterminée	82 862	28 892	54 780	25 561	111 784	58,2	80 361	41,8	137 642	71,7	54 453	28,3	192 145
• Saisonnier	966	256	243	103	1 222	77,9	346	22,1	1 209	77,1	359	22,9	1 568
• Période déterminée	5 852	1 848	7 571	4 059	7 714	39,9	11 642	60,1	13 423	69,4	5 907	30,6	19 356
Total	89 680	30 996	62 594	29 723	120 720	56,7	92 349	43,3	152 274	71,5	60 719	28,5	213 069
Temps partiel													
• Durée indéterminée	192	140	2 478	1 386	332	7,9	3 864	92,1	2 670	63,6	1 526	36,4	4 197
• Saisonnier	43	10	25	5	53	63,9	30	36,1	68	81,9	15	18,1	83
• Période déterminée	206	122	486	312	330	29,1	805	70,9	692	61,5	434	38,5	1 135
Total	441	272	2 989	1 703	715	13,2	4 699	86,8	3 430	63,5	1 975	36,5	5 415
Total global	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	218 328[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

13 Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1990

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Direction (EX)	1 884	551	283	97	2 435	86,5	380	13,5	2 167	77,0	648	23,0	2 815
Gestion supérieure (SM)	1 252	358	270	80	1 610	82,1	350	17,9	1 522	77,7	438	22,3	1 960
Total	**3 136**	**909**	**553**	**177**	**4 045**	**84,7**	**730**	**15,3**	**3 689**	**77,3**	**1 086**	**22,7**	**4 775**
Scientifique et professionnelle													
Actuariat (AC)	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2
Agriculture (AG)	172	47	56	14	219	75,8	70	24,2	228	78,9	61	21,1	289
Architecture et urbanisme (AR)	205	54	30	9	259	86,9	39	13,1	235	78,9	63	21,1	298
Art dentaire (DE)	19	4	2	0	23	92,0	2	8,0	21	84,0	4	16,0	25
Bibliothéconomie (LS)	105	50	288	63	155	30,6	352	69,4	393	77,7	113	22,3	507
Chimie (CH)	279	55	107	21	334	72,3	128	27,7	386	83,5	76	16,5	462
Droit (LA)	482	185	270	135	667	62,2	405	37,8	752	70,1	320	29,9	1 072
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 395	401	545	144	1 797	72,3	689	27,7	1 940	78,1	545	21,9	2 486
Enseignement (ED)	489	346	420	361	835	51,6	782	48,4	909	56,3	707	43,8	1 617
Enseignement universitaire (UT)	141	77	2	3	218	97,8	5	2,2	143	64,1	80	35,9	223
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	2	0	25	10	2	5,4	35	94,6	27	73,0	10	27,0	37
Génie et arpentage (EN)	2 196	497	123	58	2 693	93,7	181	6,3	2 319	80,7	555	19,3	2 874
Mathémathiques (MA)	108	47	44	27	155	68,6	71	31,4	152	67,3	74	32,7	226
Médecine (MD)	164	54	49	6	219	79,9	55	20,1	213	78,0	60	22,0	274
Médecine vétérinaire (VM)	364	149	65	40	513	83,0	105	17,0	429	69,4	189	30,6	618
Météorologie (MT)	423	133	54	16	557	88,8	70	11,2	477	76,2	149	23,8	627
Pharmacie (PH)	21	15	14	13	36	57,1	27	42,9	35	55,6	28	44,4	63
Psychologie (PS)	70	30	30	21	100	66,2	51	33,8	100	66,2	51	33,8	151
Recherche historique (HR)	128	45	65	17	173	67,8	82	32,2	193	75,7	62	24,3	255
Recherche scientifique (SE)	1 742	208	144	47	1 950	91,0	192	9,0	1 886	88,1	255	11,9	2 142
Réglementation scientifique (SG)	309	92	126	43	401	70,4	169	29,6	435	76,3	135	23,7	570
Sciences biologiques (BI)	777	103	247	43	880	75,2	290	24,8	1 024	87,5	146	12,5	1 170
Sciences domestiques (HE)	1	0	16	12	1	3,4	28	96,6	17	58,6	12	41,4	29
Sciences forestières (FO)	101	26	9	2	127	92,0	11	8,0	110	79,7	28	20,3	138
Sciences infirmières (NU)	133	49	960	310	182	12,5	1 271	87,5	1 093	75,3	359	24,7	1 453
Sciences physiques (PC)	707	108	153	51	816	80,0	204	20,0	860	84,4	159	15,6	1 020
Service scientifique de la défense (DS)	397	117	33	20	514	90,7	53	9,3	430	75,8	137	24,2	567
Service social (SW)	46	11	27	6	57	63,3	33	36,7	73	81,1	17	18,9	90
Vérification (AU)	2 720	867	609	201	3 587	81,6	810	18,4	3 329	75,7	1 068	24,3	4 397
Total	**13 696**	**3 772**	**4 513**	**1 693**	**17 472**	**73,8**	**6 210**	**26,2**	**18 209**	**76,9**	**5 465**	**23,1**	**23 682**
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)	1 076	455	598	274	1 531	63,7	872	36,3	1 674	69,7	729	30,3	2 403
Administration des programmes (PM)	12 148	4 811	9 953	3 571	16 961	55,6	13 525	44,4	22 101	72,5	8 382	27,5	30 486
Commerce (CO)	1 237	355	313	118	1 592	78,7	431	21,3	1 550	76,6	473	23,4	2 023
Gestion des finances (FI)	1 264	495	649	268	1 760	65,7	917	34,3	1 913	71,5	763	28,5	2 677
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 740	980	882	421	3 721	74,1	1 303	25,9	3 622	72,1	1 401	27,9	5 024
Gestion du personnel (PE)	746	516	1 130	706	1 263	40,8	1 836	59,2	1 876	60,6	1 222	39,4	3 099
Organisation et méthodes (OM)	273	107	151	68	380	63,4	219	36,6	424	70,8	175	29,2	599
Programmes de bien-être social (WP)	710	281	469	184	991	60,2	654	39,8	1 179	71,7	465	28,3	1 645
Service d'information (IS)	371	243	508	326	614	42,4	835	57,6	879	60,7	569	39,3	1 449
Service extérieur (FS)	675	212	189	48	887	78,9	237	21,1	864	76,9	260	23,1	1 124
Services administratifs (AS)	4 265	2 081	4 301	2 994	6 346	46,5	7 296	53,5	8 566	62,8	5 075	37,2	13 642
Stagiaires en administration (AT)	15	7	20	4	22	47,8	24	52,2	35	76,1	11	23,9	46
Traduction (TR)	65	370	68	469	435	44,8	537	55,2	133	13,7	839	86,3	972
Total	**25 585**	**10 913**	**19 231**	**9 451**	**36 583**	**56,0**	**28 686**	**44,0**	**44 816**	**68,8**	**20 364**	**31,2**	**65 189**

suite du relevé 13

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Technique													
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 769	267	82	22	**2 042**	95,0	**107**	5,0	1 851	86,5	**289**	13,5	**2 149**
Dessin et illustration (DD)	916	234	198	59	**1 150**	81,7	**257**	18,3	1 114	79,2	**293**	20,8	**1 407**
Électronique (EL)	2 169	616	47	16	**2 785**	97,8	**63**	2,2	2 216	77,8	**632**	22,2	**2 848**
Inspection des produits primaires (PI)	1 685	567	231	69	**2 252**	88,2	**300**	11,8	1 916	75,1	**636**	24,9	**2 552**
Inspection technique (TI)	1 113	364	48	10	**1 477**	96,2	**58**	3,8	1 161	75,6	**374**	24,4	**1 535**
Navigation aérienne (AO)	474	90	22	8	**565**	95,0	**30**	5,0	496	83,5	**98**	16,5	**595**
Officiers de navire (SO)	1 045	220	46	15	**1 265**	95,4	**61**	4,6	1 091	82,3	**235**	17,7	**1 326**
Photographie (PY)	63	26	8	2	**90**	90,0	**10**	10,0	71	71,7	**28**	28,3	**100**
Radiotélégraphie (RO)	933	174	98	21	**1 107**	90,3	**119**	9,7	1 031	84,1	**195**	15,9	**1 226**
Soutien de l'enseignement (EU)	5	3	15	0	**8**	34,8	**15**	65,2	20	87,0	**3**	13,0	**23**
Soutien des sciences sociales (SI)	697	350	817	440	**1 047**	45,4	**1 257**	54,6	1 514	65,7	**790**	34,3	**2 304**
Soutien technologique et scientifique (EG)	4 776	1 138	1 025	262	**5 922**	82,1	**1 287**	17,9	5 801	80,6	**1 400**	19,4	**7 209**
Techniciens divers (GT)	1 912	498	403	144	**2 411**	81,5	**547**	18,5	2 315	78,3	**642**	21,7	**2 958**
Total	**17 557**	**4 547**	**3 040**	**1 068**	**22 121**	**84,3**	**4 111**	**15,7**	**20 597**	**78,6**	**5 615**	**21,4**	**26 232**
Soutien administratif													
Commis aux écritures et règlements (CR)	5 649	3 181	26 259	12 568	**8 833**	18,5	**38 841**	81,5	31 908	67,0	**15 749**	33,0	**47 675**
Communications (CM)	275	75	130	30	**350**	68,6	**160**	31,4	405	79,4	**105**	20,6	**510**
Mécanographie (OE)	107	49	112	49	**156**	49,2	**161**	50,8	219	69,1	**98**	30,9	**317**
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	96	56	7 006	4 699	**152**	1,3	**11 715**	98,7	7 102	59,9	**4 755**	40,1	**11 867**
Traitements des données (DA)	553	237	1 100	428	**790**	34,1	**1 530**	65,9	1 653	71,3	**665**	28,7	**2 320**
Total	**6 680**	**3 598**	**34 607**	**17 774**	**10 281**	**16,4**	**52 407**	**83,6**	**41 287**	**65,9**	**21 372**	**34,1**	**62 689**
Exploitation													
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 240	306	14	2	**1 546**	99,0	**16**	1,0	1 254	80,3	**308**	19,7	**1 562**
Équipage de navires (SC)	1 613	297	46	20	**1 910**	96,7	**66**	3,3	1 659	84,0	**317**	16,0	**1 976**
Gardiens de phare (LI)	197	1	2	0	**198**	99,0	**2**	1,0	199	99,5	**1**	0,5	**200**
Manoeuvres et hommes de métier (GL)	9 905	2 860	266	61	**12 771**	97,5	**327**	2,5	10 171	77,7	**2 921**	22,3	**13 098**
Pompiers (FR)	1 098	195	23	3	**1 293**	98,0	**26**	2,0	1 121	85,0	**198**	15,0	**1 319**
Réparation de navires (SR)	2 263	27	26	0	**2 291**	98,9	**26**	1,1	2 289	98,8	**27**	1,2	**2 317**
Services correctionnels (CX)	2 444	1 434	486	141	**3 879**	86,1	**627**	13,9	2 930	65,0	**1 575**	35,0	**4 506**
Services d'imprimerie (PR)	228	382	119	267	**610**	61,2	**386**	38,8	347	34,8	**649**	65,2	**996**
Services divers (GS)	3 953	1 563	2 125	415	**5 518**	68,5	**2 541**	31,5	6 078	75,4	**1 978**	24,6	**8 059**
Services hospitaliers (HS)	172	367	342	289	**541**	46,2	**631**	53,8	514	43,9	**656**	56,1	**1 172**
Total	**23 113**	**7 432**	**3 449**	**1 198**	**30 557**	**86,8**	**4 648**	**13,2**	**26 562**	**75,5**	**8 630**	**24,5**	**35 285**
Total global	**90 121**	**31 268**	**65 583**	**31 426**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 328**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

14 Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le sexe, 1990

	Catégorie professionnelle														
	Gestion					Scientifique et professionnelle					Administration et service extérieur				
	Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Hommes		Femmes		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	35	92,1	3	7,9	**38**	236	88,4	31	11,6	**267**	745	69,0	334	31,0	**1 079**
Île-du-Prince-Édouard	29	87,9	4	12,1	**33**	80	78,4	22	21,6	**102**	367	55,8	291	44,2	**658**
Nouvelle-Écosse	92	94,8	5	5,2	**97**	818	81,3	188	18,7	**1 006**	1 368	60,9	878	39,1	**2 246**
Nouveau-Brunswick	66	94,3	4	5,7	**70**	392	81,8	87	18,2	**479**	1 144	61,4	719	38,6	**1 863**
Québec (sauf RCN)	182	87,5	26	12,5	**208**	2 274	70,5	951	29,5	**3 225**	5 296	58,3	3 795	41,7	**9 091**
Québec (RCN)	653	81,6	147	18,4	**800**	1 206	72,3	462	27,7	**1 668**	4 434	54,4	3 712	45,6	**8 146**
Ontario (RCN)	2 007	83,0	410	17,0	**2 417**	5 443	72,4	2 078	27,6	**7 521**	9 527	54,6	7 932	45,4	**17 459**
Ontario (sauf RCN)	203	87,5	29	12,5	**232**	2 896	75,4	943	24,6	**3 839**	5 961	53,4	5 212	46,6	**11 173**
Manitoba	86	94,5	5	5,5	**91**	734	72,5	279	27,5	**1 013**	1 375	58,4	981	41,6	**2 356**
Saskatchewan	58	95,1	3	4,9	**61**	525	65,2	280	34,8	**805**	877	56,6	673	43,4	**1 550**
Alberta	91	91,9	8	8,1	**99**	1 128	77,2	334	22,8	**1 462**	1 751	52,8	1 567	47,2	**3 318**
Colombie-Britannique	138	93,2	10	6,8	**148**	1 544	79,0	411	21,0	**1 955**	2 858	55,4	2 298	44,6	**5 156**
Yukon	8	88,9	1	11,1	**9**	63	35,0	117	65,0	**180**	74	50,7	72	49,3	**146**
Territoires du Nord-Ouest	8	100,0	0	0,0	**8**	57	72,2	22	27,8	**79**	96	56,1	75	43,9	**171**
Extérieur du Canada	270	91,8	24	8,2	**294**	76	93,8	5	6,2	**81**	630	81,1	147	18,9	**777**
Total	**4 045**	**84,7**	**730**	**15,3**	**4 775**	**17 472**	**73,8**	**6 210**	**26,2**	**23 682**	**36 503**	**56,0**	**28 686**	**44,0**	**65 189**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou la catégorie professionnelle.

suite du relevé 14

Catégorie professionnelle																				
Technique					Soutien administratif					Exploitation					Total					
Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Hommes		Femmes		Total
N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	global
1 191	94,7	66	5,3	**1 257**	267	19,3	1 119	80,7	**1 386**	1 443	96,1	59	3,9	**1 502**	3 919	70,9	1 612	29,1	**5 531**
218	91,2	21	8,8	**239**	92	13,8	573	86,2	**665**	302	92,6	24	7,4	**326**	1 089	53,8	935	46,2	**2 024**
1 941	91,6	179	8,4	**2 120**	425	14,0	2 608	86,0	**3 034**	4 491	93,7	300	6,3	**4 791**	9 136	68,7	4 158	31,3	**13 295**
945	91,1	92	8,9	**1 037**	267	11,7	2 021	88,3	**2 288**	1 462	91,0	144	9,0	**1 606**	4 278	58,2	3 067	41,8	**7 345**
3 165	87,5	452	12,5	**3 617**	1 354	15,7	7 265	84,3	**8 619**	5 440	88,2	727	11,8	**6 167**	17 739	57,3	13 221	42,7	**30 960**
662	70,6	276	29,4	**938**	1 193	21,6	4 330	78,4	**5 523**	628	80,2	155	19,8	**783**	8 828	49,3	9 096	50,7	**17 924**
3 853	71,0	1 570	29,0	**5 423**	3 652	21,8	13 079	78,2	**16 731**	2 655	82,9	546	17,1	**3 201**	27 369	51,5	25 776	48,5	**53 145**
3 450	87,9	474	12,1	**3 924**	1 508	14,5	8 910	85,5	**10 418**	5 146	82,8	1 066	17,2	**6 212**	19 243	53,6	16 667	46,4	**35 910**
1 157	86,7	177	13,3	**1 334**	397	13,1	2 629	86,9	**3 026**	1 185	83,6	233	16,4	**1 418**	4 946	53,5	4 306	46,5	**9 252**
676	86,1	109	13,9	**785**	83	5,5	1 413	94,5	**1 496**	1 001	83,4	199	16,6	**1 200**	3 223	54,6	2 677	45,4	**5 900**
1 705	86,2	272	13,8	**1 977**	265	8,0	3 059	92,0	**3 324**	2 409	80,7	577	19,3	**2 986**	7 379	55,8	5 855	44,2	**13 234**
2 723	88,6	350	11,4	**3 073**	611	11,3	4 820	88,7	**5 431**	4 151	88,4	544	11,6	**4 695**	12 036	58,8	8 435	41,2	**20 471**
137	78,7	37	21,3	**174**	7	3,6	187	96,4	**194**	89	57,8	65	42,2	**154**	378	44,1	479	55,9	**857**
274	88,7	35	11,3	**309**	10	4,9	196	95,1	**206**	132	93,6	9	6,4	**141**	578	63,1	338	36,9	**916**
24	96,0	1	4,0	**25**	150	43,1	198	56,9	**348**	23	100,0	0	0,0	**23**	1 175	75,8	375	24,2	**1 550**
22 121	**84,3**	**4 111**	**15,7**	**26 232**	**10 281**	**16,4**	**52 407**	**83,6**	**62 689**	**30 557**	**86,8**	**4 648**	**13,2**	**35 205**	**121 435**	**55,6**	**97 048**	**44,4**	**218 328**

15 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1990

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	38	0,7	267	4,8	1 079	19,5	1 257	22,7	1 386	25,1	1 502	27,2	**5 531**
Île-du-Prince-Édouard	33	1,6	102	5,0	658	32,5	239	11,8	665	32,9	326	16,1	**2 024**
Nouvelle-Écosse	97	0,7	1 006	7,6	2 246	16,9	2 120	15,9	3 034	22,8	4 791	36,0	**13 295**
Nouveau-Brunswick	70	1,0	479	6,5	1 863	25,4	1 037	14,1	2 288	31,2	1 606	21,9	**7 345**
Québec (sauf RCN)	208	0,7	3 225	10,4	9 091	29,4	3 617	11,7	8 619	27,8	6 167	19,9	**30 960**
Québec (RCN)	800	4,5	1 668	9,3	8 146	45,4	938	5,2	5 523	30,8	783	4,4	**17 924**
Ontario (RCN)	2 417	4,5	7 521	14,2	17 459	32,9	5 423	10,2	16 731	31,5	3 201	6,0	**53 145**
Ontario (sauf RCN)	232	0,6	3 839	10,7	11 173	31,1	3 924	10,9	10 418	29,0	6 212	17,3	**35 910**
Manitoba	91	1,0	1 013	10,9	2 356	25,5	1 334	14,4	3 026	32,7	1 418	15,3	**9 252**
Saskatchewan	61	1,0	805	13,6	1 550	26,3	785	13,3	1 496	25,4	1 200	20,3	**5 900**
Alberta	99	0,7	1 462	11,0	3 318	25,1	1 977	14,9	3 324	25,1	2 986	22,6	**13 234**
Colombie-Britannique	148	0,7	1 955	9,6	5 156	25,2	3 073	15,0	5 431	26,5	4 695	22,9	**20 471**
Yukon	9	1,1	180	21,0	146	17,0	174	20,3	194	22,6	154	18,0	**857**
Territoires du Nord-Ouest	8	0,9	79	8,6	171	18,7	309	33,7	206	22,5	141	15,4	**916**
Étranger	294	19,0	81	5,2	777	50,1	25	1,6	348	22,5	23	1,5	**1 550**
Total	**4 775**	**2,2**	**23 682**	**10,8**	**65 189**	**29,8**	**26 232**	**12,0**	**62 689**	**28,7**	**35 205**	**16,1**	**218 328**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

16 Catégorie de la gestion, groupe linguistique et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi

Répartition, en nombre et pourcentage, des anglophones, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1989 et 1990

1989

	Anglophones		Francophones		Hommes		Femmes		Autochtones[a]		Personnes handicapées[a]		Membres de minorités visibles[a]		Effectif total de la catégorie
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
EX-5[b]	77	79,4	20	20,6	95	97,9	2	2,1	0	0,0	—	—	0	0,0	**97**
EX-4	170	73,6	61	26,4	204	88,3	27	11,7	—	—	—	—	3	1,3	**231**
EX-3	389	79,4	101	20,6	454	92,7	36	7,3	—	—	6	1,2	8	1,6	**490**
EX-2	653	76,8	197	23,2	761	89,5	89	10,5	8	0,9	14	1,6	15	1,8	**850**
EX-1	798	76,8	241	23,2	868	83,5	171	16,5	8	0,8	23	2,2	17	1,6	**1 039**
SM	1 509	78,4	416	21,6	1 599	83,1	326	16,9	23	1,2	38	2,0	43	2,2	**1 925**
Total	**3 596**	**77,6**	**1 036**	**22,4**	**3 981**	**85,9**	**651**	**14,1**	**42**	**0,9**	**84**	**1,8**	**86**	**1,9**	**4 632**

1990

EX-5[b]	81	78,6	22	21,4	100	97,1	3	2,9	0	0,0	—	—	—	—	**103**
EX-4	177	73,1	65	26,9	209	86,4	33	13,6	—	—	—	—	—	—	**242**
EX-3	398	80,6	96	19,4	453	91,7	41	8,3	—	—	8	1,6	7	1,4	**494**
EX-2	673	75,2	222	24,8	783	87,5	112	12,5	6	0,7	14	1,6	17	1,9	**895**
EX-1	838	77,5	243	22,5	890	82,3	191	17,7	14	1,3	25	2,3	30	2,8	**1 081**
SM	1 522	77,7	438	22,3	1 610	82,1	350	17,9	22	1,1	41	2,1	43	2,2	**1 960**
Total	**3 689**	**77,3**	**1 086**	**22,7**	**4 045**	**84,7**	**730**	**15,3**	**45**	**0,9**	**91**	**1,9**	**100**	**2,1**	**4 775**

[a] Voir Lexique, p. S74 pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles.

[b] Comprend des cadres de direction désignés GX. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

Nota : — Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas.

17 Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1990

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones N.	Anglophones %	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Total
Gestion	Bilingue	2 666	73,4	967	26,6	3 633	**3 633**
	Anglais	636	98,5	10	1,5	646	**646**
	Français	0	0,0	3	100,0	3	**3**
	Anglais ou français	352	78,6	96	21,4	448	**448**
	Total	**3 689**	**77,3**	**1 086**	**22,7**	**4 775**	4 775
Scientifique et professionnelle	Bilingue	4 007	48,4	4 277	51,6	8 284	**8 284**
	Anglais	12 957	98,1	252	1,9	13 209	**13 209**
	Français	17	2,6	634	97,4	651	**651**
	Anglais ou français	766	82,0	168	18,0	934	**934**
	Total	**18 209**	**76,9**	**5 465**	**23,1**	**23 674**	23 682
Administration et service extérieur	Bilingue	10 020	38,2	16 209	61,8	26 229	**26 229**
	Anglais	32 126	97,6	786	2,4	32 912	**32 912**
	Français	26	1,0	2 589	99,0	2 615	**2 615**
	Anglais ou français	1 621	77,0	485	23,0	2 106	**2 106**
	Total	**44 816**	**68,8**	**20 364**	**31,2**	**65 180**	65 189
Technique	Bilingue	1 727	31,2	3 800	68,8	5 527	**5 527**
	Anglais	17 540	97,7	419	2,3	17 959	**17 959**
	Français	36	3,3	1 066	96,7	1 102	**1 102**
	Anglais ou français	888	78,0	251	22,0	1 139	**1 139**
	Total	**20 597**	**78,6**	**5 615**	**21,4**	**26 212**	26 232
Soutien administratif	Bilingue	4 632	25,9	13 271	74,1	17 903	**17 903**
	Anglais	32 689	96,1	1 323	3,9	34 012	**34 012**
	Français	79	1,6	4 815	98,4	4 894	**4 894**
	Anglais ou français	2 315	64,5	1 276	35,5	3 591	**3 591**
	Total	**41 287**	**65,9**	**21 372**	**34,1**	**62 659**	62 689
Exploitation	Bilingue	614	21,9	2 186	78,1	2 800	**2 800**
	Anglais	23 587	98,2	428	1,8	24 015	**24 015**
	Français	106	2,4	4 385	97,6	4 491	**4 491**
	Anglais ou français	1 553	50,7	1 512	49,3	3 065	**3 065**
	Total	**26 562**	**75,5**	**8 630**	**24,5**	**35 192**	35 205
Toutes les catégories	Bilingue	23 850	36,9	40 830	63,1	64 680	**64 680**
	Anglais	119 768	97,4	3 228	2,6	122 996	**122 996**
	Français	264	1,9	13 492	98,1	13 756	**13 756**
	Anglais ou français	7 502	66,4	3 790	33,6	11 292	**11 292**
	Total global	**155 704**	**71,3**	**62 694**	**28,7**	**218 398**	218 328[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. S5.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

18 Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	344	100	24	8	444	93,3	32	6,7	368	77,3	108	22,7	476
Affaires indiennes et du Nord canadien	134	20	26	4	154	83,7	30	16,3	160	87,0	24	13,0	184
Agence canadienne de développement international	62	36	8	8	98	86,0	16	14,0	70	61,4	44	38,6	114
Agence de promotion économique du Canada atlantique	27	7	4	1	34	87,2	5	12,8	31	79,5	8	20,5	39
Agence spatiale canadienne	7	2	1	1	9	81,8	2	18,2	8	72,7	3	27,3	11
Agriculture	124	30	21	5	154	85,6	26	14,4	145	80,6	35	19,4	180
Anciens combattants	30	4	3	3	34	85,0	6	15,0	33	82,5	7	17,5	40
Approvisionnements et Services	155	47	33	5	202	84,2	38	15,8	188	78,3	52	21,7	240
Archives nationales du Canada	13	2	4	1	15	75,0	5	25,0	17	85,0	3	15,0	20
Bibliothèque nationale du Canada	2	2	4	1	4	44,4	5	55,6	6	66,7	3	33,3	9
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	8	0	0	1	8	88,9	1	11,1	8	88,9	1	11,1	9
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	4	0	1	0	4	80,0	1	20,0	5	100,0	0	0,0	5
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	3	0	0,0	4	100,0	1	25,0	3	75,0	4
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	13	2	6	0	15	71,4	6	28,6	19	90,5	2	9,5	21*
Bureau des relations fédérales-provinciales	11	9	6	5	20	64,5	11	35,5	17	54,8	14	45,2	31
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	2	1	0	2	66,7	1	33,3	1	33,3	2	66,7	3
Bureau du Conseil privé	29	12	22	5	41	60,3	27	39,7	51	75,0	17	25,0	68
Bureau du Directeur général des élections	1	2	0	0	3	100,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	3
Bureau du surintendant des institutions financières	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4
Centre canadien de gestion	3	2	2	2	5	55,6	4	44,4	5	55,6	4	44,4	9
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2
Commissariat aux langues officielles	2	10	3	1	12	75,0	4	25,0	5	31,3	11	68,8	16
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	1	0	2	3	60,0	2	40,0	2	40,0	3	60,0	5
Commission canadienne des droits de la personne	4	0	5	0	4	44,4	5	55,6	9	100,0	0	0,0	9
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	4	1	1	0	5	83,3	1	16,7	5	83,3	1	16,7	6
Commission de la fonction publique	24	20	12	8	44	68,8	20	31,3	36	56,3	28	43,8	64
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	2
Commission des relations de travail dans la fonction publique	4	3	0	0	7	100,0	0	0,0	4	57,1	3	42,9	7
Commission du droit d'auteur	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Commission mixte internationale	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2
Commission nationale des libérations conditionnelles	9	3	2	1	12	80,0	3	20,0	11	73,3	4	26,7	15
Communications	61	32	12	9	93	81,6	21	18,4	73	64,0	41	36,0	114
Conseil canadien des relations du travail	6	1	0	0	7	100,0	0	0,0	6	85,7	1	14,3	7
Conseil d'examen du prix des médicaments	3	0	0	0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1

suite du relevé 18

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	3	5	1	23	79,3	6	20,7	25	86,2	4	13,8	29
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	34	6	9	5	40	74,1	14	25,9	43	79,6	11	20,4	54
Conseil du Trésor (Secrétariat)	103	27	25	8	130	79,8	33	20,2	128	78,5	35	21,5	163
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Consommateurs et Sociétés	53	12	11	4	65	81,3	15	18,8	64	80,0	16	20,0	80
Cour canadienne de l'impôt	0	2	0	0	2	100,0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2
Cour fédérale du Canada	6	0	0	0	6	100,0	0	0,0	6	100,0	0	0,0	6
Cour suprême du Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Défense nationale (fonctionnaires)	107	19	10	2	126	91,3	12	8,7	117	84,8	21	15,2	138
Diversification de l'économie de l'Ouest	28	1	5	1	29	82,9	6	17,1	33	94,3	2	5,7	35
Emploi et Immigration	117	51	30	9	168	81,2	39	18,8	147	71,0	60	29,0	207
Énergie, Mines et Ressources	117	32	14	4	149	89,2	18	10,8	131	78,4	36	21,6	167
Environnement	185	42	22	4	227	89,7	26	10,3	207	81,8	46	18,2	253
Finances	75	13	10	0	88	89,8	10	10,2	85	86,7	13	13,3	98
Forêts	26	6	2	2	32	88,9	4	11,1	28	77,8	8	22,2	36
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Industrie, Sciences et Technologie	192	53	28	5	245	88,1	33	11,9	220	79,1	58	20,9	278
Investissement Canada	10	1	3	0	11	78,6	3	21,4	13	92,9	1	7,1	14
Justice	5	8	7	0	13	65,0	7	35,0	12	60,0	8	40,0	20
Office national de l'énergie	14	1	1	2	15	83,3	3	16,7	15	83,3	3	16,7	18
Office national des transports	18	6	5	2	24	77,4	7	22,6	23	74,2	8	25,8	31
Pêches et Océans	114	29	7	2	143	94,1	9	5,9	121	79,6	31	20,4	152
Protection civile Canada	9	1	1	0	10	90,9	1	9,1	10	90,9	1	9,1	11
Revenu national (Douanes et Accise)	77	22	14	5	99	83,9	19	16,1	91	77,1	27	22,9	118
Revenu national (Impôt)	104	41	11	3	145	91,2	14	8,8	115	72,3	44	27,7	159
Santé nationale et Bien-être social	102	22	37	9	124	72,9	46	27,1	139	81,8	31	18,2	170
Secrétariat canadien	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Secrétariat d'État du Canada	23	23	17	6	46	66,7	23	33,3	40	58,0	29	42,0	69
Secrétariat du Gouverneur général	2	2	1	0	4	80,0	1	20,0	3	60,0	2	40,0	5
Service correctionnel du Canada	65	27	10	6	92	85,2	16	14,8	75	69,4	33	30,6	108
Solliciteur général	20	4	7	2	24	72,7	9	27,3	27	81,8	6	18,2	33
Statistique Canada	62	20	11	3	82	85,4	14	14,6	73	76,0	23	24,0	96
Transports	202	42	20	8	244	89,7	28	10,3	222	81,6	50	18,4	272
Travail	27	7	11	3	34	70,8	14	29,2	38	79,2	10	20,8	48
Travaux publics	111	28	15	7	139	86,3	22	13,7	126	78,3	35	21,7	161
Tribunal canadien du commerce extérieur	5	3	1	0	8	88,9	1	11,1	6	66,7	3	33,3	9
Total	**3 136**	**909**	**553**	**177**	**4 045**	**84,7**	**730**	**15,3**	**3 689**	**77,3**	**1 086**	**22,7**	**4 775**

19 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	34	5	16	2	39	68,4	18	31,6	50	87,7	7	12,3	**57**
Affaires indiennes et du Nord canadien	378	25	315	7	403	55,5	323	44,5	693	95,6	32	4,4	**726**
Agence canadienne de développement international	52	41	7	12	93	83,0	19	17,0	59	52,7	53	47,3	**112**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	4	1	1	0	5	83,3	1	16,7	5	83,3	1	16,7	**6**
Agence spatiale canadienne	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Agriculture	1 520	334	300	106	1 854	82,0	406	18,0	1 820	80,5	440	19,5	**2 260**
Anciens combattants	61	45	116	186	106	26,0	302	74,0	177	43,4	231	56,6	**408**
Approvisionnements et Services	12	3	3	3	15	71,4	6	28,6	15	71,4	6	28,6	**21**
Archives nationales du Canada	52	21	39	7	73	61,3	46	38,7	91	76,5	28	23,5	**119**
Bibliothèque nationale du Canada	42	18	91	26	60	33,9	117	66,1	133	75,1	44	24,9	**177**
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	15	1	3	4	16	69,6	7	30,4	18	78,3	5	21,7	**23**
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	**3**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	4	0	4	0	4	50,0	4	50,0	8	100,0	0	0,0	**8**
Bureau de services juridiques des pensions	21	6	11	4	27	64,3	15	35,7	32	76,2	10	23,8	**42**
Bureau des relations fédérales-provinciales	2	0	2	1	2	40,0	3	60,0	4	80,0	1	20,0	**5**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	2	2	2	33,3	4	66,7	3	50,0	3	50,0	**6**
Bureau du Conseil privé	3	0	0	2	3	60,0	2	40,0	3	60,0	2	40,0	**5**
Bureau du Directeur général des élections	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Centre canadien de gestion	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commissariat aux langues officielles	0	1	1	0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**
Commission canadienne des droits de la personne	2	2	2	2	4	50,0	4	50,0	4	50,0	4	50,0	**8**
Commission canadienne des grains	29	0	10	1	29	72,5	11	27,5	39	97,5	1	2,5	**40**
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	7	2	10	4	9	39,1	14	60,9	17	73,9	6	26,1	**23**
Commission de la fonction publique	45	135	67	217	180	38,8	284	61,2	112	24,1	352	75,9	**464**
Commission de réforme du droit du Canada	0	2	1	0	2	66,7	1	33,3	1	33,3	2	66,7	**3**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	2	1	1	0	3	75,0	1	25,0	3	75,0	1	25,0	**4**
Commission mixte internationale	8	0	0	0	10	90,9	1	9,1	8	100,0	0	0,0	**11**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Communications	216	76	25	13	292	88,5	38	11,5	241	73,0	89	27,0	**330**
Conseil canadien des relations du travail	1	0	2	1	1	25,0	3	75,0	3	75,0	1	25,0	**4**
Conseil d'examen du prix des médicaments	2	1	1	0	3	75,0	1	25,0	3	75,0	1	25,0	**4**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	2	4	0	22	84,6	4	15,4	24	92,3	2	7,7	**26**

suite du relevé 19

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	3	0	0	1	3	75,0	1	25,0	3	75,0	1	25,0	4
Conseil du Trésor (Secrétariat)	19	5	6	1	24	77,4	7	22,6	25	80,6	6	19,4	31
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Consommateurs et Sociétés	142	36	41	15	178	76,1	56	23,9	183	78,2	51	21,8	234
Cour fédérale du Canada	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2	66,7	1	33,3	3
Cour suprême du Canada	3	3	8	5	6	31,6	13	68,4	11	57,9	8	42,1	19
Défense nationale (fonctionnaires)	1 085	376	230	154	1 461	79,2	384	20,8	1 315	71,3	530	28,7	1 845
Diversification de l'économie de l'Ouest	5	0	1	0	5	83,3	1	16,7	6	100,0	0	0,0	6
Emploi et Immigration	100	49	62	15	149	65,9	77	34,1	162	71,7	64	28,3	226
Énergie, Mines et Ressources	986	215	159	62	1 201	84,5	221	15,5	1 145	80,5	277	19,5	1 422
Environnement	1 419	313	249	79	1 733	84,0	329	16,0	1 668	81,0	392	19,0	2 062
Finances	157	45	63	14	202	72,4	77	27,6	220	78,9	59	21,1	279
Forêts	316	54	29	6	370	91,4	35	8,6	345	85,2	60	14,8	405
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	17	3	10	2	20	62,5	12	37,5	27	84,4	5	15,6	32
Industrie, Sciences et Technologie	28	14	12	5	42	71,2	17	28,8	40	67,8	19	32,2	59
Investissement Canada	3	0	3	0	3	50,0	3	50,0	6	100,0	0	0,0	6
Justice	446	164	251	115	610	62,5	366	37,5	697	71,4	279	28,6	976
Office national de l'énergie	63	12	9	6	75	83,3	15	16,7	72	80,0	18	20,0	90
Office national des transports	45	12	18	8	57	68,7	26	31,3	63	75,9	20	24,1	83
Pêches et Océans	846	104	149	20	950	84,9	169	15,1	995	88,9	124	11,1	1 119
Revenu national (Douanes et Accise)	617	174	180	78	791	75,4	258	24,6	797	76,0	252	24,0	1 049
Revenu national (Impôt)	2 128	706	460	138	2 834	82,6	598	17,4	2 588	75,4	844	24,6	3 432
Santé nationale et Bien-être social	733	164	920	157	898	45,4	1 078	54,6	1 653	83,7	321	16,3	1 976
Secrétariat d'État du Canada	7	9	8	5	16	55,2	13	44,8	15	51,7	14	48,3	29
Service correctionnel du Canada	266	125	279	82	391	52,0	361	48,0	545	72,5	207	27,5	752
Solliciteur général	9	1	5	0	10	66,7	5	33,3	14	93,3	1	6,7	15
Statistique Canada	481	188	212	80	669	69,6	292	30,4	693	72,1	268	27,9	961
Transports	532	131	43	24	663	90,8	67	9,2	575	78,8	155	21,2	730
Travail	42	12	11	3	54	79,4	14	20,6	53	77,9	15	22,1	68
Travaux publics	652	132	52	17	784	91,9	69	8,1	704	82,5	149	17,5	853
Tribunal canadien du commerce extérieur	4	1	2	0	5	71,4	2	28,6	6	85,7	1	14,3	7
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Total	**13 696**	**3 772**	**4 513**	**1 693**	**17 472**	**73,8**	**6 210**	**26,2**	**18 209**	**76,9**	**5 465**	**23,1**	**23 682**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue

20 Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	936	350	330	130	1 286	73,7	460	26,3	1 266	72,5	480	27,5	1 746
Affaires indiennes et du Nord canadien	661	164	577	141	825	53,5	718	46,5	1 238	80,2	305	19,8	1 543
Agence canadienne de développement international	185	190	107	164	375	58,0	271	42,0	292	45,2	354	54,8	646
Agence de promotion économique du Canada atlantique	70	23	35	20	93	62,8	55	37,2	105	70,9	43	29,1	148
Agence spatiale canadienne	0	1	0	5	1	16,7	5	83,3	0	0,0	6	100,0	6
Agriculture	572	158	352	141	732	59,7	494	40,3	924	75,6	299	24,4	1 226
Anciens combattants	436	128	406	86	564	53,4	492	46,6	842	79,7	214	20,3	1 056
Approvisionnements et Services	1 531	703	973	562	2 234	59,3	1 535	40,7	2 504	66,4	1 265	33,6	3 769
Archives nationales du Canada	78	35	47	38	113	57,1	85	42,9	125	63,1	73	36,9	198
Bibliothèque nationale du Canada	21	12	18	8	33	55,9	26	44,1	39	66,1	20	33,9	59
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	6	7	16	16	13	28,9	32	71,1	22	48,9	23	51,1	45
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	10	0	3	0	10	76,9	3	23,1	13	100,0	0	0,0	13
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	17	5	1	4,3	22	95,7	18	78,3	5	21,7	23
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	1	0	11	6	1	5,6	17	94,4	12	66,7	6	33,3	18
Bureau de services juridiques des pensions	3	3	19	2	6	22,2	21	77,8	22	81,5	5	18,5	27
Bureau des relations fédérales-provinciales	6	2	3	5	8	50,0	8	50,0	9	56,3	7	43,8	16
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	3	2	1	4	57,1	3	42,9	3	42,9	4	57,1	7
Bureau du Conseil privé	17	24	33	44	41	34,7	77	65,3	50	42,4	68	57,6	118
Bureau du Directeur général des élections	1	10	7	11	11	37,9	18	62,1	8	27,6	21	72,4	29
Centre canadien de gestion	0	6	6	19	6	19,4	25	80,6	6	19,4	25	80,6	31
Commissariat aux langues officielles	20	33	18	26	53	54,6	44	45,4	38	39,2	59	60,8	97
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	20	11	9	4	31	70,5	13	29,5	29	65,9	15	34,1	44
Commission canadienne des droits de la personne	41	15	51	22	56	43,4	73	56,6	92	71,3	37	28,7	129
Commission canadienne des grains	29	3	15	1	32	66,7	16	33,3	44	91,7	4	8,3	48
Commission canadienne des pensions	4	1	1	1	5	71,4	2	28,6	5	71,4	2	28,6	7
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	85	33	83	56	118	45,9	139	54,1	168	65,4	89	34,6	257
Commission de la fonction publique	198	177	232	274	375	42,6	506	57,4	430	48,8	451	51,2	881
Commission de réforme du droit du Canada	1	2	2	4	3	33,3	6	66,7	3	33,3	6	66,7	9
Commission de révision des marchés publics	1	0	0	1	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	2
Commission des relations de travail dans la fonction publique	11	12	14	14	23	45,1	28	54,9	25	49,0	26	51,0	51
Commission mixte internationale	2	0	3	1	2	33,3	4	66,7	5	83,3	1	16,7	6
Commission nationale des libérations conditionnelles	25	17	54	39	42	31,1	93	68,9	79	58,5	56	41,5	135
Communications	206	138	184	180	344	48,6	364	51,4	390	55,1	318	44,9	708
Conseil canadien des relations du travail	5	7	6	14	12	37,5	20	62,5	11	34,4	21	65,6	32
Conseil d'examen du prix des médicaments	5	0	5	3	5	38,5	8	61,5	10	76,9	3	23,1	13
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	1	3	0	2	40,0	3	60,0	4	80,0	1	20,0	5

suite du relevé 20

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	73	40	38	64	113	52,6	102	47,4	111	51,6	104	48,4	215
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	31	12	18	12	43	58,9	30	41,1	49	67,1	24	32,9	73
Conseil du Trésor (Secrétariat)	111	52	95	61	163	51,1	156	48,9	206	64,6	113	35,4	319
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	2	4	1	2	6	66,7	3	33,3	3	33,3	6	66,7	9
Consommateurs et Sociétés	311	170	169	153	481	59,9	322	40,1	480	59,8	323	40,2	803
Cour canadienne de l'impôt	9	9	10	6	18	52,9	16	47,1	19	55,9	15	44,1	34
Cour fédérale du Canada	26	20	29	31	46	43,4	60	56,6	55	51,9	51	48,1	106
Cour suprême du Canada	2	3	3	8	5	31,3	11	68,8	5	31,3	11	68,8	16
Défense nationale (fonctionnaires)	1 366	377	578	243	1 744	68,0	821	32,0	1 944	75,8	620	24,2	2 565
Diversification de l'économie de l'Ouest	104	3	53	7	107	64,1	60	35,9	157	94,0	10	6,0	167
Emploi et Immigration	4 002	2 257	4 312	2 009	6 260	49,8	6 322	50,2	8 314	66,1	4 266	33,9	12 582
Énergie, Mines et Ressources	254	109	210	108	363	53,3	318	46,7	464	68,1	217	31,9	681
Environnement	744	269	439	239	1 013	59,9	678	40,1	1 183	70,0	508	30,0	1 691
Finances	61	33	67	53	94	43,9	120	56,1	128	59,8	86	40,2	214
Forêts	97	47	49	32	144	64,0	81	36,0	146	64,9	79	35,1	225
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	92	17	89	40	109	45,8	129	54,2	181	76,1	57	23,9	238
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	0	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0	3	100,0	3
Industrie, Sciences et Technologie	575	239	264	191	814	64,1	455	35,9	839	66,1	430	33,9	1 269
Investissement Canada	24	8	17	8	32	56,1	25	43,9	41	71,9	16	28,1	57
Justice	36	32	59	48	68	38,9	107	61,1	95	54,3	80	45,7	175
Office national de l'énergie	40	11	25	8	51	60,7	33	39,3	65	77,4	19	22,6	84
Office national des transports	69	47	59	45	116	52,7	104	47,3	128	58,2	92	41,8	220
Pêches et Océans	440	138	219	110	578	63,7	329	36,3	659	72,7	248	27,3	907
Revenu national (Douanes et Accise)	3 743	1 270	2 335	632	5 013	62,8	2 967	37,2	6 078	76,2	1 902	23,8	7 980
Revenu national (Impôt)	3 654	1 219	3 107	1 118	4 874	53,6	4 225	46,4	6 761	74,3	2 337	25,7	9 099
Santé nationale et Bien-être social	548	203	726	291	751	42,4	1 019	57,6	1 274	72,1	494	27,9	1 770
Secrétariat canadien	1	2	1	1	3	60,0	2	40,0	2	40,0	3	60,0	5
Secrétariat d'État du Canada	230	514	322	745	744	41,1	1 067	58,9	552	30,5	1 259	69,5	1 811
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	4	0	5	4	44,4	5	55,6	0	0,0	9	100,0	9
Secrétariat du Gouverneur général	6	6	12	17	12	29,3	29	70,7	18	43,9	23	56,1	41
Service correctionnel du Canada	984	476	437	270	1 460	67,4	707	32,6	1 421	65,6	746	34,4	2 167
Solliciteur général	52	15	33	26	67	53,2	59	46,8	85	67,5	41	32,5	126
Statistique Canada	432	225	306	183	657	57,3	489	42,7	738	64,4	408	35,6	1 146
Transports	1 247	411	869	356	1 658	57,5	1 225	42,5	2 116	73,4	767	26,6	2 883
Travail	184	87	127	76	271	57,2	203	42,8	311	65,6	163	34,4	474
Travaux publics	828	306	499	191	1 134	62,2	690	37,8	1 327	72,8	497	27,2	1 824
Tribunal canadien du commerce extérieur	12	8	4	12	20	55,6	16	44,4	16	44,4	20	55,6	36
Tribunal d'appel des anciens combattants	5	0	6	3	5	35,7	9	64,3	11	78,6	3	21,4	14
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	3
Total	**25 585**	**10 913**	**19 231**	**9 451**	**36 503**	**56,0**	**28 686**	**44,0**	**44 816**	**68,8**	**20 364**	**31,2**	**65 189**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

21 Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	121	17	27	11	138	78,4	38	21,6	148	84,1	28	15,9	**176**
Affaires indiennes et du Nord canadien	100	10	55	9	110	63,2	64	36,8	155	89,1	19	10,9	**174**
Agence canadienne de développement international	2	4	1	6	6	46,2	7	53,8	3	23,1	10	76,9	**13**
Agriculture	2 149	637	586	160	2 793	78,9	746	21,1	2 735	77,4	797	22,6	**3 539**
Anciens combattants	7	13	8	28	20	35,7	36	64,3	15	26,8	41	73,2	**56**
Approvisionnements et Services	55	19	14	12	74	74,0	26	26,0	69	69,0	31	31,0	**100**
Archives nationales du Canada	49	26	31	25	75	57,3	56	42,7	80	61,1	51	38,9	**131**
Bibliothèque nationale du Canada	8	3	23	25	11	18,6	48	81,4	31	52,5	28	47,5	**59**
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	102	24	10	0	126	92,6	10	7,4	112	82,4	24	17,6	**136**
Bureau de services juridiques des pensions	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	**2**
Bureau du Conseil privé	5	2	2	1	7	70,0	3	30,0	7	70,0	3	30,0	**10**
Bureau du Directeur général des élections	5	11	0	6	16	72,7	6	27,3	5	22,7	17	77,3	**22**
Centre canadien de gestion	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	**1**
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	2	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	**2**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	0	3	2	1	3	50,0	3	50,0	2	33,3	4	66,7	**6**
Commission canadienne des grains	313	17	78	1	330	80,7	79	19,3	391	95,6	18	4,4	**409**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	8	4	8	3	12	52,2	11	47,8	16	69,6	7	30,4	**23**
Commission de la fonction publique	10	15	14	11	25	50,0	25	50,0	24	48,0	26	52,0	**50**
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	3	0	1	3	75,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0	**4**
Commission mixte internationale	2	0	1	0	2	66,7	1	33,3	3	100,0	0	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Communications	382	129	57	16	511	87,5	73	12,5	439	75,2	145	24,8	**584**
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	1	1	1	1	33,3	2	66,7	1	33,3	2	66,7	**3**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	2	5	2	3	30,0	7	70,0	6	60,0	4	40,0	**10**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	4	1	3	4	5	41,7	7	58,3	7	58,3	5	41,7	**12**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Consommateurs et Sociétés	256	95	28	6	351	91,2	34	8,8	284	73,8	101	26,2	**385**
Cour canadienne de l'impôt	2	3	1	2	5	62,5	3	37,5	3	37,5	5	62,5	**8**
Cour fédérale du Canada	6	3	15	2	9	34,6	17	65,4	21	80,8	5	19,2	**26**
Cour suprême du Canada	16	3	9	7	19	54,3	16	45,7	25	71,4	10	28,6	**35**

suite du relevé 21

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Défense nationale (fonctionnaires)	2 077	602	171	47	**2 679**	92,5	**218**	7,5	**2 248**	77,6	**649**	22,4	**2 897**
Diversification de l'économie de l'Ouest	1	0	1	1	**1**	33,3	**2**	66,7	**2**	66,7	**1**	33,3	**3**
Emploi et Immigration	21	17	24	6	**38**	55,9	**30**	44,1	**45**	66,2	**23**	33,8	**68**
Énergie, Mines et Ressources	529	203	152	50	**732**	78,4	**202**	21,6	**681**	72,9	**253**	27,1	**934**
Environnement	1 676	339	281	72	**2 016**	85,1	**353**	14,9	**1 957**	82,6	**411**	17,4	**2 369**
Finances	12	4	8	5	**16**	55,2	**13**	44,8	**20**	69,0	**9**	31,0	**29**
Forêts	252	40	52	8	**292**	83,0	**60**	17,0	**304**	86,4	**48**	13,6	**352**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	39	6	16	6	**45**	67,2	**22**	32,8	**55**	82,1	**12**	17,9	**67**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Industrie, Sciences et Technologie	11	12	10	6	**23**	59,0	**16**	41,0	**21**	53,8	**18**	46,2	**39**
Investissement Canada	0	1	2	1	**1**	25,0	**3**	75,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
Justice	11	7	57	34	**18**	16,5	**91**	83,5	**68**	62,4	**41**	37,6	**109**
Office national de l'énergie	10	0	4	3	**10**	58,8	**7**	41,2	**14**	82,4	**3**	17,6	**17**
Office national des transports	6	6	8	10	**12**	40,0	**18**	60,0	**14**	46,7	**16**	53,3	**30**
Pêches et Océans	1 523	203	210	40	**1 726**	87,3	**250**	12,7	**1 733**	87,7	**243**	12,3	**1 976**
Revenu national (Douanes et Accise)	3	9	3	5	**12**	60,0	**8**	40,0	**6**	30,0	**14**	70,0	**20**
Revenu national (Impôt)	75	31	23	6	**106**	78,5	**29**	21,5	**98**	72,6	**37**	27,4	**135**
Santé nationale et Bien-être social	253	79	229	58	**332**	53,6	**287**	46,4	**482**	77,9	**137**	22,1	**619**
Secrétariat canadien	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Secrétariat d'État du Canada	2	9	7	22	**11**	27,5	**29**	72,5	**9**	22,5	**31**	77,5	**40**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Secrétariat du Gouverneur général	1	0	2	0	**1**	33,3	**2**	66,7	**3**	100,0	**0**	0,0	**3**
Service correctionnel du Canada	20	13	7	3	**33**	76,7	**10**	23,3	**27**	62,8	**16**	37,2	**43**
Solliciteur général	0	0	0	2	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**2**
Statistique Canada	291	188	283	163	**479**	51,8	**446**	48,2	**574**	62,1	**351**	37,9	**925**
Transports	6 308	1 468	432	135	**7 784**	93,2	**570**	6,8	**6 740**	80,8	**1 603**	19,2	**8 354**
Travail	16	5	9	12	**21**	50,0	**21**	50,0	**25**	59,5	**17**	40,5	**42**
Travaux publics	812	256	62	25	**1 069**	92,5	**87**	7,5	**874**	75,7	**281**	24,3	**1 156**
Tribunal canadien du commerce extérieur	2	2	3	2	**4**	44,4	**5**	55,6	**5**	55,6	**4**	44,4	**9**
Total	**17 557**	**4 547**	**3 040**	**1 068**	**22 121**	**84,3**	**4 111**	**15,7**	**20 597**	**78,6**	**5 615**	**21,4**	**26 232**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

22 Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	325	159	706	458	484	29,4	1 165	70,6	1 031	62,6	617	37,4	1 649
Affaires indiennes et du Nord canadien	86	31	699	216	117	11,3	915	88,7	785	76,1	247	23,9	1 032
Agence canadienne de développement international	15	26	69	226	41	12,2	295	87,8	84	25,0	252	75,0	336
Agence de promotion économique du Canada atlantique	8	5	50	38	13	12,9	88	87,1	58	57,4	43	42,6	101
Agence spatiale canadienne	0	0	2	11	0	0,0	13	100,0	2	15,4	11	84,6	13
Agriculture	135	82	1 087	390	217	12,8	1 483	87,2	1 222	72,1	472	27,9	1 700
Anciens combattants	175	68	827	241	244	18,6	1 069	81,4	1 002	76,4	309	23,6	1 313
Approvisionnements et Services	521	422	1 553	1 267	943	25,1	2 820	74,9	2 074	55,1	1 689	44,9	3 763
Archives nationales du Canada	84	36	77	89	120	42,0	166	58,0	161	56,3	125	43,7	286
Bibliothèque nationale du Canada	27	13	85	81	40	19,4	166	80,6	112	54,4	94	45,6	206
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	6	6	25	27	12	18,8	52	81,3	31	48,4	33	51,6	64
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	8	1	1	10,0	9	90,0	9	90,0	1	10,0	10
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	9	0	0,0	12	100,0	3	25,0	9	75,0	12
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	5	2	9	11	7	25,9	20	74,1	14	51,9	13	48,1	27
Bureau de services juridiques des pensions	1	1	48	11	2	3,2	60	96,8	49	80,3	12	19,7	62
Bureau des relations fédérales-provinciales	2	0	2	9	2	15,4	11	84,6	4	30,8	9	69,2	13
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	4	1	2	9	5	31,3	11	68,8	6	37,5	10	62,5	16
Bureau du Conseil privé	22	29	61	87	51	25,6	148	74,4	83	41,7	116	58,3	199
Bureau du Directeur général des élections	0	5	1	17	5	21,7	18	78,3	1	4,3	22	95,7	23
Centre canadien de gestion	0	2	1	17	2	10,0	18	90,0	1	5,0	19	95,0	20
Commissariat aux langues officielles	2	9	5	34	11	22,0	39	78,0	7	14,0	43	86,0	50
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	1	4	12	2	11,1	16	88,9	5	27,8	13	72,2	18
Commission canadienne des droits de la personne	6	2	14	27	8	16,3	41	83,7	20	40,8	29	59,2	49
Commission canadienne des grains	16	1	93	11	17	14,0	104	86,0	109	90,1	12	9,9	121
Commission canadienne des pensions	1	0	15	5	1	4,8	20	95,2	16	76,2	5	23,8	21
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	37	17	82	67	54	26,6	149	73,4	119	58,6	84	41,4	203
Commission de la fonction publique	34	50	166	356	84	13,9	522	86,1	200	33,0	406	67,0	606
Commission de réforme du droit du Canada	1	3	3	15	4	18,2	18	81,8	4	18,2	18	81,8	22
Commission de révision des marchés publics	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Commission des relations de travail dans la fonction publique	4	4	12	27	8	17,0	39	83,0	16	34,0	31	66,0	47
Commission du droit d'auteur	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Commission mixte internationale	4	0	7	1	5	29,4	12	70,6	11	91,7	1	8,3	17
Commission nationale des libérations conditionnelles	8	7	65	48	15	11,7	113	88,3	73	57,0	55	43,0	128
Communications	45	36	229	269	81	14,0	498	86,0	274	47,3	305	52,7	579
Conseil canadien des relations du travail	0	7	11	30	7	14,6	41	85,4	11	22,9	37	77,1	48
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	1	0	1	50,0	1	50,0	2	100,0	0	0,0	2

suite du relevé 22

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	5	13	38	57	18	15,9	95	84,1	43	38,1	70	61,9	113
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	2	0	3	12	2	11,8	15	88,2	5	29,4	12	70,6	17
Conseil du Trésor (Secrétariat)	5	9	36	66	14	12,1	102	87,9	41	35,3	75	64,7	116
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	1	2	5	1	12,5	7	87,5	2	25,0	6	75,0	8
Consommateurs et Sociétés	55	62	281	295	117	16,9	576	83,1	336	48,5	357	51,5	693
Cour canadienne de l'impôt	0	7	6	31	7	15,9	37	84,1	6	13,6	38	86,4	44
Cour fédérale du Canada	4	17	34	45	21	21,0	79	79,0	38	38,0	62	62,0	100
Cour suprême du Canada	6	5	11	33	11	20,0	44	80,0	17	30,9	38	69,1	55
Défense nationale (fonctionnaires)	1 092	375	5 452	1 568	1 467	17,3	7 022	82,7	6 544	77,1	1 943	22,9	8 489
Diversification de l'économie de l'Ouest	5	1	68	11	6	7,1	79	92,9	73	85,9	12	14,1	85
Emploi et Immigration	1 008	593	6 148	3 260	1 601	14,5	9 409	85,5	7 156	65,0	3 853	35,0	11 010
Énergie, Mines et Ressources	105	53	428	228	158	19,4	656	80,6	533	65,5	281	34,5	814
Environnement	145	80	888	426	225	14,6	1 315	85,4	1 033	67,1	506	32,9	1 540
Finances	18	18	87	121	36	14,8	208	85,2	105	43,0	139	57,0	244
Forêts	9	9	112	70	18	9,0	182	91,0	121	60,5	79	39,5	200
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	127	65	2 063	509	192	6,9	2 572	93,1	2 190	79,2	574	20,8	2 764
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	0	1	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0	3
Industrie, Sciences et Technologie	34	49	292	267	83	12,9	559	87,1	326	50,8	316	49,2	642
Investissement Canada	4	0	23	11	4	10,5	34	89,5	27	71,1	11	28,9	38
Justice	38	17	275	201	55	10,4	476	89,6	313	58,9	218	41,1	531
Office national de l'énergie	7	6	34	28	13	17,3	62	82,7	41	54,7	34	45,3	75
Office national des transports	5	13	38	61	18	15,4	99	84,6	43	36,8	74	63,2	117
Pêches et Océans	77	21	576	196	98	11,3	772	88,7	653	75,1	217	24,9	870
Revenu national (Douanes et Accise)	330	153	1 760	719	483	16,3	2 480	83,7	2 090	70,6	872	29,4	2 963
Revenu national (Impôt)	825	336	3 380	1 709	1 161	18,6	5 090	81,4	4 205	67,3	2 045	32,7	6 251
Santé nationale et Bien-être social	391	207	2 053	778	598	17,4	2 834	82,6	2 444	71,3	985	28,7	3 432
Secrétariat canadien	0	0	0	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	1
Secrétariat d'État du Canada	52	47	232	558	99	11,1	790	88,9	284	31,9	605	68,1	889
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	3	0	6	3	33,3	6	66,7	0	0,0	9	100,0	9
Secrétariat du Gouverneur général	3	5	7	26	8	19,5	33	80,5	10	24,4	31	75,6	41
Service correctionnel du Canada	56	33	922	521	89	5,8	1 443	94,2	978	63,8	554	36,2	1 532
Solliciteur général	6	8	40	53	14	13,1	93	86,9	46	43,0	61	57,0	107
Statistique Canada	225	151	654	479	377	25,0	1 133	75,0	879	58,3	630	41,7	1 511
Transports	260	134	1 705	714	394	14,0	2 423	86,0	1 965	69,9	848	30,1	2 817
Travail	23	15	126	130	38	12,9	256	87,1	149	50,7	145	49,3	294
Travaux publics	177	64	791	442	241	16,4	1 233	83,6	968	65,7	506	34,3	1 474
Tribunal canadien du commerce extérieur	3	1	4	13	4	19,0	17	81,0	7	33,3	14	66,7	21
Tribunal d'appel des anciens combattants	1	0	12	3	1	6,3	15	93,8	13	81,3	3	18,8	16
Tribunal de l'aviation civile	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Total	**6 680**	**3 598**	**34 607**	**17 774**	**10 281**	**16,4**	**52 407**	**83,6**	**41 287**	**65,9**	**21 372**	**34,1**	**62 689**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

23 Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	40	41	1	1	**81**	97,6	**2**	2,4	**41**	49,4	**42**	50,6	**83**
Affaires indiennes et du Nord canadien	19	3	14	0	**22**	61,1	**14**	38,9	**33**	91,7	**3**	8,3	**36**
Agence canadienne de développement international	0	3	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**3**	100,0	**3**
Agriculture	925	168	63	16	**1 094**	93,3	**79**	6,7	**988**	84,3	**184**	15,7	**1 173**
Anciens combattants	60	362	79	245	**422**	56,6	**324**	43,4	**139**	18,6	**607**	81,4	**746**
Approvisionnements et Services	288	499	103	238	**787**	69,8	**341**	30,2	**391**	34,7	**737**	65,3	**1 128**
Archives nationales du Canada	13	12	0	0	**25**	100,0	**0**	0,0	**13**	52,0	**12**	48,0	**25**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Bureau du Conseil privé	3	3	0	0	**6**	100,0	**0**	0,0	**3**	50,0	**3**	50,0	**6**
Bureau du Directeur général des élections	1	4	0	0	**5**	100,0	**0**	0,0	**1**	20,0	**4**	80,0	**5**
Centre canadien de gestion	1	2	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	**1**	33,3	**2**	66,7	**3**
Commissariat aux langues officielles	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commission canadienne des grains	116	9	15	1	**125**	88,7	**16**	11,3	**131**	92,9	**10**	7,1	**141**
Commission de la fonction publique	6	16	1	1	**22**	91,7	**2**	8,3	**7**	29,2	**17**	70,8	**24**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Communications	41	11	0	0	**52**	100,0	**0**	0,0	**41**	78,8	**11**	21,2	**52**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Consommateurs et Sociétés	14	11	0	0	**25**	100,0	**0**	0,0	**14**	56,0	**11**	44,0	**25**
Cour canadienne de l'impôt	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Cour fédérale du Canada	4	5	0	1	**9**	90,0	**1**	10,0	**4**	40,0	**6**	60,0	**10**
Cour suprême du Canada	4	7	0	0	**11**	100,0	**0**	0,0	**4**	36,4	**7**	63,6	**11**
Défense nationale (fonctionnaires)	11 415	2 260	1 979	359	**13 678**	85,4	**2 339**	14,6	**13 394**	83,6	**2 619**	16,4	**16 017**
Emploi et Immigration	38	29	6	7	**67**	83,7	**13**	16,2	**44**	55,0	**36**	45,0	**80**
Énergie, Mines et Ressources	102	50	4	3	**152**	95,6	**7**	4,4	**106**	66,7	**53**	33,3	**159**
Environnement	1 147	178	128	10	**1 325**	90,6	**138**	9,4	**1 275**	87,1	**188**	12,9	**1 463**
Finances	4	5	0	0	**9**	100,0	**0**	0,0	**4**	44,4	**5**	55,6	**9**
Forêts	63	15	6	0	**78**	92,9	**6**	7,1	**69**	82,1	**15**	17,9	**84**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	180	52	78	16	**232**	71,2	**94**	28,8	**258**	79,1	**68**	20,9	**326**
Industrie, Sciences et Technologie	2	2	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
Investissement Canada	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Justice	3	1	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**
Office national de l'énergie	3	3	0	0	**6**	100,0	**0**	0,0	**3**	50,0	**3**	50,0	**6**
Pêches et Océans	527	15	16	2	**542**	96,8	**18**	3,2	**543**	97,0	**17**	3,0	**560**
Revenu national (Douanes et Accise)	26	27	9	1	**53**	84,1	**10**	15,9	**35**	55,6	**28**	44,4	**63**
Revenu national (Impôt)	175	80	15	7	**255**	92,1	**22**	7,9	**190**	68,6	**87**	31,4	**277**
Santé nationale et Bien-être social	173	66	185	5	**241**	55,9	**190**	44,1	**358**	83,4	**71**	16,6	**431**
Secrétariat d'État du Canada	0	3	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**3**	100,0	**3**
Secrétariat du Gouverneur général	3	20	4	3	**23**	76,7	**7**	23,3	**7**	23,3	**23**	76,7	**30**
Service correctionnel du Canada	3 280	1 819	526	160	**5 100**	88,1	**686**	11,9	**3 806**	65,8	**1 979**	34,2	**5 786**
Statistique Canada	23	14	12	27	**38**	49,4	**39**	50,6	**35**	46,1	**41**	53,9	**77**
Transports	3 292	886	93	26	**4 181**	97,2	**119**	2,8	**3 385**	78,8	**912**	21,2	**4 300**
Travail	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Travaux publics	1 117	748	111	69	**1 866**	91,2	**180**	8,8	**1 228**	60,0	**817**	40,0	**2 046**
Total	**23 113**	**7 432**	**3 449**	**1 198**	**30 557**	**86,8**	**4 648**	**13,2**	**26 562**	**75,5**	**8 630**	**24,5**	**35 205**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

24 Nominations et modalité d'emploi

Nominations externes et internes selon la modalité d'emploi, 1989 et 1990

Modalité d'emploi	1989 Externes	1989 Internes	1989 Total	1990 Externes	1990 Internes	1990 Total
Durée indéterminée						
• Temps plein	4 520	40 904	45 495	5 948	46 540	52 589
• Temps partiel	193	642	838	138	693	832
• Saisonnier	239	405	646	222	514	737
Total	**4 953**	**41 952**	**46 981**	**6 311**	**47 751**	**54 166**
Période déterminée						
• Temps plein	4 773	45 610	50 449	5 034	46 502	51 610
• Temps partiel	222	2 103	2 332	231	2 270	2 505
• Saisonnier	1	11	12	3	13	17
Total	**4 997**	**47 726**	**52 796**	**5 271**	**48 790**	**54 140**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	9 303	86 546	95 991	11 005	93 093	104 284
• Temps partiel	417	2 745	3 172	369	2 966	3 340
• Saisonnier	240	416	658	228	530	760
Total global	**9 963**	**89 715**	**99 833**	**11 609**	**96 601**	**108 409**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne.

25 Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1989 et 1990

1989

Catégorie professionnelle	Nominations externes N.	%	Nominations internes — Promotions N.	%	Mutations latérales ou déploiements N.	%	Reconductions N.	%	Mutations régressives N.	%	Rétrogradations N.	%	Total N.	%
Gestion	49	0,5	802	3,5	396	1,6	0	0,0	2	0,1	0	0,0	1 249	1,3
Scientifique et professionnelle	1 388	14,0	2 369	10,3	1 906	7,7	1 628	4,1	125	5,7	0	0,0	7 429	7,4
Administration et service extérieur	2 089	21,0	8 048	35,1	5 980	24,1	3 837	9,7	569	26,1	0	0,0	20 571	20,6
Technique	1 139	11,5	2 811	12,2	1 762	7,1	1 801	4,5	210	9,6	0	0,0	7 736	7,8
Soutien administratif	3 021	30,4	6 590	28,7	10 560	42,5	26 535	66,9	883	40,6	0	0,0	47 656	47,8
Exploitation	2 254	22,7	2 340	10,2	4 242	17,1	5 888	14,8	388	17,8	0	0,0	15 124	15,2
Total	**9 963**	**100,0**	**22 960**	**100,0**	**24 847**	**100,0**	**39 689**	**100,0**	**2 177**	**100,0**	**0**	**0,0**	**99 833**	**100,0**

1990

Catégorie professionnelle	Nominations externes N.	%	Nominations internes — Promotions N.	%	Mutations latérales ou déploiements N.	%	Reconductions N.	%	Mutations régressives N.	%	Rétrogradations N.	%	Total N.	%
Gestion	69	0,6	746	2,7	466	1,7	0	0,0	1	0,1	0	0,0	1 282	1,2
Scientifique et professionnelle	1 717	14,8	3 242	11,9	2 351	8,5	1 529	3,8	117	6,3	0	0,0	8 956	8,3
Administration et service extérieur	3 469	29,9	9 722	35,8	7 348	26,7	3 786	9,5	504	27,3	1	25,0	24 887	23,0
Technique	1 376	11,9	3 221	11,9	1 853	6,7	1 799	4,5	141	7,6	0	0,0	8 490	7,8
Soutien administratif	3 185	27,5	7 995	29,4	11 885	43,2	26 775	66,9	834	45,1	1	25,0	50 746	46,8
Exploitation	1 783	15,4	2 242	8,3	3 619	13,1	6 122	15,3	251	13,6	2	50,0	14 045	13,0
Total	**11 609**	**100,0**	**27 168**	**100,0**	**27 522**	**100,0**	**40 011**	**100,0**	**1 848**	**100,0**	**4**	**100,0**	**108 409**	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

— Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations internes (à l'exception des rétrogradations : aucune en 1989 et 4 en 1990).

— Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la catégorie professionnelle est connue.

26 Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	186	0	91	1	**188**	67,1	**92**	32,9	**277**	99,6	**1**	0,4	**280**
Île-du-Prince-Édouard	30	4	36	2	**34**	47,2	**38**	52,8	**66**	91,7	**6**	8,3	**72**
Nouvelle-Écosse	277	13	213	17	**290**	55,8	**230**	44,2	**490**	94,2	**30**	5,8	**524**
Nouveau-Brunswick	140	39	95	33	**179**	58,3	**128**	41,7	**235**	76,5	**72**	23,5	**307**
Québec (sauf RCN)	62	524	47	496	**588**	52,0	**543**	48,0	**109**	9,7	**1 020**	90,3	**1 133**
Région de la Capitale nationale	1 049	515	956	805	**1 572**	46,9	**1 780**	53,1	**2 005**	60,3	**1 320**	39,7	**3 361**
Ontario (sauf RCN)	1 292	37	1 060	43	**1 340**	54,5	**1 118**	45,5	**2 352**	96,7	**80**	3,3	**2 470**
Manitoba	315	12	260	12	**328**	54,6	**273**	45,4	**575**	96,0	**24**	4,0	**601**
Saskatchewan	188	10	187	7	**198**	50,4	**195**	49,6	**375**	95,7	**17**	4,3	**393**
Alberta	520	9	445	23	**529**	52,9	**471**	47,1	**965**	96,8	**32**	3,2	**1 017**
Colombie-Britannique	628	5	509	16	**634**	54,7	**525**	45,3	**1 137**	98,2	**21**	1,8	**1 161**
Yukon	36	1	45	2	**37**	44,0	**47**	56,0	**81**	96,4	**3**	3,6	**84**
Territoires du Nord-Ouest	56	1	64	1	**57**	46,7	**65**	53,3	**120**	98,4	**2**	1,6	**123**
Étranger	46	7	17	7	**53**	68,8	**24**	31,2	**63**	81,8	**14**	18,2	**77**
Total	**4 825**	**1 179**	**4 028**	**1 466**	**6 029**	**52,1**	**5 533**	**47,9**	**8 853**	**77,0**	**2 645**	**23,0**	**11 609**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

27 Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	1 401	9	1 025	8	**1 415**	57,8	**1 034**	42,2	**2 426**	99,3	**17**	0,7	**2 450**
Île-du-Prince-Édouard	291	15	517	53	**307**	35,0	**570**	65,0	**808**	92,2	**68**	7,8	**877**
Nouvelle-Écosse	2 510	58	1 970	92	**2 587**	55,5	**2 075**	44,5	**4 482**	96,8	**150**	3,2	**4 680**
Nouveau-Brunswick	714	268	964	705	**983**	37,1	**1 669**	62,9	**1 678**	63,3	**973**	36,7	**2 652**
Québec (sauf RCN)	406	5 529	468	8 759	**5 935**	39,1	**9 231**	60,9	**874**	5,8	**14 289**	94,2	**15 168**
Région de la Capitale nationale	8 513	4 604	10 590	10 174	**13 127**	38,7	**20 784**	61,3	**19 104**	56,4	**14 778**	43,6	**33 936**
Ontario (sauf RCN)	6 002	216	9 290	663	**6 231**	38,4	**9 986**	61,6	**15 295**	94,6	**879**	5,4	**16 234**
Manitoba	1 350	25	2 173	83	**1 375**	37,9	**2 257**	62,1	**3 523**	97,0	**108**	3,0	**3 632**
Saskatchewan	743	9	1 187	21	**752**	38,4	**1 208**	61,6	**1 930**	98,5	**30**	1,5	**1 966**
Alberta	2 161	32	3 043	104	**2 194**	41,0	**3 154**	59,0	**5 205**	97,5	**136**	2,5	**5 351**
Colombie-Britannique	3 990	36	4 625	87	**4 030**	46,0	**4 725**	54,0	**8 618**	98,6	**123**	1,4	**8 764**
Yukon	116	1	211	2	**117**	35,5	**213**	64,5	**327**	99,1	**3**	0,9	**330**
Territoires du Nord-Ouest	200	9	157	4	**209**	56,5	**161**	43,5	**357**	96,5	**13**	3,5	**372**
Étranger	101	38	21	12	**139**	80,8	**33**	19,2	**122**	70,9	**50**	29,1	**172**
Total	**28 499**	**10 852**	**36 250**	**20 771**	**39 405**	**40,8**	**57 113**	**59,2**	**64 759**	**67,2**	**31 624**	**32,8**	**96 601**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

28 Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	39	14	11	5	**53**	76,8	**16**	23,2	**50**	72,5	**19**	27,5	**69**
Scientifique et professionnelle	795	227	511	177	**1 023**	59,7	**692**	40,3	**1 306**	76,4	**404**	23,6	**1 717**
Administration et service extérieur	1 640	365	1 088	347	**2 011**	58,3	**1 438**	41,7	**2 728**	79,3	**712**	20,7	**3 469**
Technique	830	164	292	75	**998**	72,7	**374**	27,3	**1 122**	82,4	**239**	17,6	**1 376**
Soutien administratif	364	148	1 819	808	**516**	16,3	**2 652**	83,7	**2 183**	69,5	**956**	30,5	**3 185**
Exploitation	1 154	261	301	53	**1 425**	80,1	**354**	19,9	**1 455**	82,2	**314**	17,8	**1 783**
Total	**4 825**	**1 179**	**4 028**	**1 466**	**6 029**	**52,1**	**5 533**	**47,9**	**8 853**	**77,8**	**2 645**	**23,0**	**11 609**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

29 Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	725	220	190	78	**945**	77,9	**268**	22,1	**915**	75,4	**298**	24,6	**1 213**
Scientifique et professionnelle	3 369	1 104	1 947	808	**4 476**	61,9	**2 760**	38,1	**5 317**	73,6	**1 912**	26,4	**7 239**
Administration et service extérieur	7 295	3 297	7 028	3 722	**10 599**	49,6	**10 752**	50,4	**14 324**	67,1	**7 019**	32,9	**21 362**
Technique	4 048	1 084	1 368	508	**5 136**	73,2	**1 878**	26,8	**5 416**	77,3	**1 592**	22,7	**7 014**
Soutien administratif	5 419	2 694	24 190	15 052	**8 124**	17,1	**39 320**	82,9	**29 614**	62,5	**17 747**	37,5	**47 491**
Exploitation	7 629	2 452	1 499	601	**10 110**	82,8	**2 105**	17,2	**9 131**	74,9	**3 053**	25,1	**12 237**
Total	**28 499**	**10 852**	**36 250**	**20 771**	**39 405**	**40,8**	**57 113**	**59,2**	**64 759**	**67,2**	**31 624**	**32,8**	**96 601**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

— L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (108 409) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

30 Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	440	128	124	54	**568**	76,1	**178**	23,9	**564**	75,6	**182**	24,4	**746**
Scientifique et professionnelle	1 666	570	735	270	**2 237**	69,0	**1 005**	31,0	**2 401**	74,1	**840**	25,9	**3 242**
Administration et service extérieur	2 977	1 395	3 360	1 988	**4 373**	45,0	**5 348**	55,0	**6 337**	65,2	**3 383**	34,8	**9 722**
Technique	2 053	506	487	175	**2 559**	79,4	**662**	20,6	**2 540**	78,9	**681**	21,1	**3 221**
Soutien administratif	760	401	4 366	2 462	**1 163**	14,5	**6 831**	85,5	**5 126**	64,2	**2 863**	35,8	**7 995**
Exploitation	1 431	484	260	67	**1 915**	85,4	**327**	14,6	**1 691**	75,4	**551**	24,6	**2 242**
Total	**9 327**	**3 484**	**9 332**	**5 016**	**12 815**	**47,2**	**14 351**	**52,8**	**18 659**	**68,7**	**8 500**	**31,3**	**27 168**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

31 Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	284	92	66	24	**376**	80,7	**90**	19,3	**350**	75,1	**116**	24,9	**466**
Scientifique et professionnelle	1 164	313	654	217	**1 477**	62,9	**872**	37,1	**1 819**	77,4	**530**	22,6	**2 351**
Administration et service extérieur	2 746	1 221	2 264	1 110	**3 971**	54,1	**3 375**	45,9	**5 010**	68,2	**2 331**	31,8	**7 348**
Technique	1 040	373	312	125	**1 416**	76,4	**437**	23,6	**1 352**	73,1	**498**	26,9	**1 853**
Soutien administratif	1 180	606	6 213	3 847	**1 789**	15,1	**10 076**	84,9	**7 397**	62,4	**4 453**	37,6	**11 885**
Exploitation	1 956	912	508	232	**2 875**	79,5	**741**	20,5	**2 465**	68,3	**1 144**	31,7	**3 619**
Total	**8 370**	**3 517**	**10 017**	**5 555**	**11 904**	**43,3**	**15 591**	**56,7**	**18 393**	**67,0**	**9 072**	**33,0**	**27 522**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

32 Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	483	200	530	309	**685**	44,8	**843**	55,2	**1 013**	66,6	**509**	33,4	**1 529**
Administration et service extérieur	1 354	607	1 250	564	**1 963**	52,0	**1 815**	48,0	**2 605**	69,0	**1 171**	31,0	**3 786**
Technique	868	185	542	201	**1 054**	58,6	**745**	41,4	**1 410**	78,5	**386**	21,5	**1 799**
Soutien administratif	3 384	1 648	13 099	8 553	**5 038**	18,8	**21 711**	81,2	**16 484**	61,8	**10 202**	38,2	**26 775**
Exploitation	4 078	997	709	294	**5 097**	83,5	**1 006**	16,5	**4 789**	78,8	**1 291**	21,2	**6 122**
Total	**10 167**	**3 637**	**16 130**	**9 921**	**13 837**	**34,6**	**26 120**	**65,4**	**26 301**	**66,0**	**13 559**	**34,0**	**40 011**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

33 Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Scientifique et professionelle	56	21	28	12	**77**	65,8	**40**	34,2	**84**	71,8	**33**	28,2	**117**
Administration et service extérieur	216	74	154	60	**290**	57,5	**214**	42,5	**370**	73,4	**134**	26,6	**504**
Technique	87	20	27	7	**107**	75,9	**34**	24,1	**114**	80,9	**27**	19,1	**141**
Soutien administratif	95	38	511	190	**133**	15,9	**701**	84,1	**606**	72,7	**228**	27,3	**834**
Exploitation	162	58	22	8	**220**	87,6	**31**	12,4	**184**	73,6	**66**	26,4	**251**
Total	**617**	**211**	**742**	**277**	**828**	**44,8**	**1 020**	**55,2**	**1 359**	**73,6**	**488**	**26,4**	**1 848**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

34 Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1990

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétro-gradations		Total	
Mobilité professionnelle	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Intraministérielle	25 547	94,2	24 549	89,5	40 011	100,0	1 472	79,8	4	100,0	**91 629**	**95,0**
Interministérielle	1 582	5,8	2 869	10,5	0	0,0	372	20,2	0	0,0	**4 823**	**5,0**
Total	**27 168**	**100,0**	27 522	**100,0**	**40 011**	**100,0**	**1 848**	**100,0**	**4**	**100,0**	96 601	**100,0**
Dans un même groupe ou sous-groupe	18 156	66,9	26 226	95,6	40 011	100,0	807	43,7	3	75,0	**85 240**	**88,3**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	8 987	33,1	1 220	4,4	0	0,0	1 039	56,3	1	25,0	**11 254**	**11,7**
Total	**27 168**	**100,0**	27 522	**100,0**	**40 011**	**100,0**	**1 848**	**100,0**	**4**	**100,0**	96 601	**100,0**
Durée indéterminée à durée indéterminée	22 841	84,1	14 380	52,3	0	0,0	1 225	66,4	4	100,0	**38 470**	**39,8**
Période déterminée à période déterminée	1 723	6,3	6 168	22,4	40 011	100,0	347	18,8	0	0,0	**48 276**	**50,0**
Période déterminée à durée indéterminée	2 418	8,9	6 636	24,1	0	0,0	211	11,4	0	0,0	**9 266**	**9,6**
Durée indéterminée à période déterminée	172	0,6	298	1,1	0	0,0	63	3,4	0	0,0	**533**	**0,6**
Total	27 168	**100,0**	27 522	**100,0**	40 011	**100,0**	1 848	**100,0**	4	**100,0**	96 601	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la mobilité professionnelle ou la modalité de nomination.

— Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la mobilité professionnelle est connue.

35 Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1990

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétro-gradations		Total	
Mode de sélection	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avec concours												
• Affiche	14 392	53,0	5 900	21,4	2 968	7,4	394	21,3	0	0,0	**23 661**	**24,5**
• Répertoire	2 237	8,2	3 526	12,8	7 709	19,3	197	10,7	0	0,0	**13 683**	**14,2**
• Affiche et répertoire	185	0,7	286	1,0	686	1,7	9	0,5	0	0,0	**1 168**	**1,2**
Sans concours												
• Reclassification	7 996	29,4	130	0,5	12	0,0	54	2,9	0	0,0	**8 206**	**8,5**
• Autres modalités	2 355	8,7	17 667	64,2	28 631	71,6	1 194	64,6	4	100,0	**49 859**	**51,6**
Total	**27 168**	**100,0**	27 522	**100,0**	**40 011**	**100,0**	**1 848**	**100,0**	**4**	**100,0**	96 601	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

— Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le processus de sélection est connu.

36 Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1990

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	Nominations externes					Nominations internes					Total global	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Gestion												
Bilingue impératif	14	46,7	16	53,3	30	256	59,3	176	40,7	432	462	36,0
Bilingue non impératif	26	89,7	3	10,3	29	451	81,6	102	18,4	553	582	45,4
Anglais	8	100,0	0	0,0	8	157	99,4	1	0,6	158	166	12,9
Français	0	0,0	0	0,0	0	1	100,0	0	0,0	1	1	0,1
Anglais ou français	2	100,0	0	0,0	2	50	72,5	19	27,5	69	71	5,5
Total	**50**	**72,5**	**19**	**27,5**	**69**	**915**	**75,4**	**298**	**24,6**	**1 213**	**1 282**	**100,0**
Scientifique et professionnelle												
Bilingue impératif	52	27,2	139	72,8	191	509	33,4	1 017	66,6	1 530	1 723	19,2
Bilingue non impératif	30	43,5	39	56,5	69	521	57,9	379	42,1	900	970	10,8
Anglais	1 087	96,4	41	3,6	1 134	3 981	97,1	119	2,9	4 105	5 262	58,7
Français	1	1,1	87	98,9	88	15	4,9	294	95,1	309	399	4,4
Anglais ou français	135	58,4	96	41,6	232	280	73,7	100	26,3	381	615	6,9
Total	**1 306**	**76,4**	**404**	**23,6**	**1 717**	**5 317**	**73,6**	**1 912**	**26,4**	**7 239**	**8 986**	**100,0**
Administration et service extérieur												
Bilingue impératif	179	28,2	455	71,8	638	1 836	30,2	4 239	69,8	6 078	6 734	27,1
Bilingue non impératif	51	54,8	42	45,2	93	1 449	51,8	1 348	48,2	2 797	2 897	11,7
Anglais	2 337	96,2	93	3,8	2 452	10 701	96,7	363	3,3	11 079	13 559	54,6
Français	0	0,0	67	100,0	69	17	1,8	939	98,2	956	1 025	4,1
Anglais ou français	157	74,1	55	25,9	213	295	71,3	119	28,7	415	628	2,5
Total	**2 728**	**79,3**	**712**	**20,7**	**3 469**	**14 324**	**67,1**	**7 019**	**32,9**	**21 362**	**24 887**	**100,0**
Technique												
Bilingue impératif	33	29,2	80	70,8	113	151	22,2	530	77,8	684	801	9,5
Bilingue non impératif	12	27,3	32	72,7	44	217	35,2	399	64,8	616	662	7,9
Anglais	959	97,2	28	2,8	1 001	4 695	96,9	149	3,1	4 847	5 855	69,8
Français	4	6,3	59	93,7	64	14	3,3	413	96,7	427	492	5,9
Anglais ou français	112	73,7	40	26,3	152	333	77,8	95	22,2	428	581	6,9
Total	**1 122**	**82,4**	**239**	**17,6**	**1 376**	**5 416**	**77,3**	**1 592**	**22,7**	**7 014**	**8 405**	**100,0**
Soutien administratif												
Bilingue impératif	232	25,8	667	74,2	914	2 016	20,1	8 018	79,9	10 049	10 984	21,7
Bilingue non impératif	8	34,8	15	65,2	23	577	31,8	1 239	68,2	1 817	1 841	3,6
Anglais	1 826	95,9	78	4,1	1 932	25 004	93,4	1 757	6,6	26 871	28 834	56,9
Français	5	4,3	110	95,7	116	135	2,5	5 317	97,5	5 452	5 572	11,0
Anglais ou français	108	56,5	83	43,5	193	1 855	57,1	1 391	42,9	3 249	3 444	6,8
Total	**2 183**	**69,5**	**956**	**30,5**	**3 185**	**29 614**	**62,5**	**17 747**	**37,5**	**47 491**	**50 746**	**100,0**
Exploitation												
Bilingue impératif	15	31,3	33	68,8	48	129	24,8	391	75,2	522	570	4,1
Bilingue non impératif	1	11,1	8	88,9	9	48	22,4	166	77,6	214	223	1,6
Anglais	1 329	98,5	20	1,5	1 359	8 135	98,2	149	1,8	8 329	9 705	69,3
Français	3	2,4	121	97,6	126	33	2,0	1 610	98,0	1 643	1 771	12,6
Anglais ou français	105	44,3	132	55,7	239	763	51,2	727	48,8	1 496	1 737	12,4
Total	**1 455**	**82,2**	**314**	**17,8**	**1 783**	**9 131**	**74,9**	**3 053**	**25,1**	**12 237**	**14 045**	**100,0**
Toutes les catégories												
Bilingue impératif	525	27,4	1 390	72,6	1 934	4 901	25,4	14 372	74,6	19 300	21 279	19,7
Bilingue non impératif	129	48,1	139	51,9	268	3 263	47,3	3 634	52,7	6 898	7 177	6,6
Anglais	7 554	96,7	261	3,3	7 895	52 709	95,4	2 539	4,6	55 426	63 428	58,6
Français	13	2,8	444	97,2	463	215	2,4	8 573	97,6	8 788	9 260	8,6
Anglais ou français	619	60,4	406	39,6	1 031	3 577	59,3	2 451	40,7	6 039	7 077	6,5
Total global	**8 853**	**77,0**	**2 645**	**23,0**	**11 609**	**64 759**	**67,2**	**31 624**	**32,8**	**96 601**	**108 409**	**100,0**

Nota :— L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe ou interne) ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont les exigences linguistiques du poste sont connues.

37 Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1990

		Anglophones		Francophones		Total	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Durée indéterminée	**267**	98,9	**191**	99,5	**458**	99,1
	Période déterminée	**3**	1,1	**1**	0,5	**4**	0,9
	Total	**270**	**100,0**	**192**	**100,0**	**462**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Durée indéterminée	**347**	61,7	**681**	58,9	**1 028**	59,7
	Période déterminée	**215**	38,3	**475**	41,1	**694**	40,3
	Total	**562**	**100,0**	**1 157**	**100,0**	**1 723**	**100,0**
Administration et service extérieur	Durée indéterminée	**1 517**	75,1	**3 432**	72,9	**4 951**	73,5
	Période déterminée	**503**	24,9	**1 273**	27,1	**1 781**	26,5
	Total	**2 021**	**100,0**	**4 706**	**100,0**	**6 734**	**100,0**
Technique	Durée indéterminée	**121**	65,1	**365**	59,9	**486**	60,9
	Période déterminée	**65**	34,9	**244**	40,1	**312**	39,1
	Total	**187**	**100,0**	**611**	**100,0**	**801**	**100,0**
Soutien administratif	Durée indéterminée	**820**	36,5	**2 794**	32,1	**3 616**	33,0
	Période déterminée	**1 429**	63,5	**5 901**	67,9	**7 358**	67,0
	Total	**2 251**	**100,0**	**8 703**	**100,0**	**10 984**	**100,0**
Exploitation	Durée indéterminée	**67**	47,2	**130**	30,7	**197**	34,7
	Période déterminée	**75**	52,8	**294**	69,3	**371**	65,3
	Total	**144**	**100,0**	**424**	**100,0**	**570**	**100,0**
Toutes les catégories	Durée indéterminée	**3 143**	57,9	**7 594**	48,1	**10 741**	50,5
	Période déterminée	**2 290**	42,1	**8 188**	51,9	**10 520**	49,5
	Total global	**5 439**	**100,0**	**15 794**	**100,0**	**21 279**	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la modalité d'emploi est connue.

38 Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1990

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Anglophones		Francophones		Total	
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	313	65,6	101	96,2	**414**	71,1
	Doivent satisfaire	107	22,4	2	1,9	**109**	18,7
	N'ont pas à satisfaire	57	11,9	2	1,9	**59**	10,1
	Total	**477**	**100,0**	**105**	**100,0**	**582**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Ont satisfait	371	67,2	391	93,5	**762**	78,6
	Doivent satisfaire	131	23,7	25	6,0	**156**	16,1
	N'ont pas à satisfaire	50	9,1	2	0,5	**52**	5,4
	Total	**552**	**100,0**	**418**	**100,0**	**970**	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	1 022	68,0	1 323	94,9	**2 345**	80,9
	Doivent satisfaire	364	24,2	60	4,3	**424**	14,6
	N'ont pas à satisfaire	117	7,8	11	0,8	**128**	4,4
	Total	**1 503**	**100,0**	**1 394**	**100,0**	**2 897**	**100,0**
Technique	Ont satisfait	127	55,5	398	91,9	**525**	79,3
	Doivent satisfaire	72	31,4	25	5,8	**97**	14,7
	N'ont pas à satisfaire	30	13,1	10	2,3	**40**	6,0
	Total	**229**	**100,0**	**433**	**100,0**	**662**	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	377	64,3	1 127	89,9	**1 504**	81,7
	Doivent satisfaire	137	23,4	104	8,3	**242**	13,1
	N'ont pas à satisfaire	72	12,3	23	1,8	**95**	5,2
	Total	**586**	**100,0**	**1 254**	**100,0**	**1 841**	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	32	65,3	153	87,9	**185**	83,0
	Doivent satisfaire	11	22,4	17	9,8	**28**	12,6
	N'ont pas à satisfaire	6	12,2	4	2,3	**10**	4,5
	Total	**49**	**100,0**	**174**	**100,0**	**223**	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 243	66,0	3 494	92,5	**5 737**	79,9
	Doivent satisfaire	822	24,2	233	6,2	**1 056**	14,7
	N'ont pas à satisfaire	332	9,8	52	1,4	**384**	5,4
	Total global	**3 397**	**100,0**	**3 779**	**100,0**	**7 177**	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situtation linguistique est connue.

39 Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1990

Région	Femmes		Autochtones[a]		Personnes handicapées[a]		Membres de minorités visibles[a]		Nombre total des candidats répertoriés
	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	
Terre-Neuve	167	33,7	57	9,7	40	6,8	50	8,5	**587**
Île-du-Prince-Édouard	36	33,3	14	8,6	41	25,2	15	9,2	**163**
Nouvelle-Écosse	241	40,4	42	6,4	67	10,3	120	18,4	**653**
Nouveau-Brunswick	166	44,0	45	9,3	48	9,9	37	7,6	**484**
Québec(sauf RCN)	3 527	44,7	162	2,0	203	2,6	794	10,0	**7 933**
Région de la Capitale nationale	6 400	56,0	666	3,6	871	4,8	1 927	10,6	**18 254**
Ontario (sauf RCN)	1 075	40,1	102	3,6	150	5,3	493	17,5	**2 812**
Manitoba	568	39,1	83	5,7	41	2,8	204	13,9	**1 467**
Saskatchewan	569	43,4	189	13,3	24	1,7	111	7,8	**1 426**
Alberta	851	38,6	77	3,2	84	3,5	325	13,5	**2 414**
Colombie-Britannique	1 139	38,3	297	9,9	200	6,6	740	24,6	**3 014**
Yukon	61	44,5	16	11,6	2	1,4	0	0,0	**138**
Territoires du Nord-Ouest	22	33,8	10	9,4	2	1,9	3	2,8	**106**
Total	**14 862**	**46,7**	**1 760**	**4,4**	**1 775**	**4,5**	**4 823**	**12,2**	39 580

[a] Voir Lexique, p. S74, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Nota : — En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le sexe est connu.

40 Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1990

Région	Diplômés[a]		Nominations													
			Total		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Hommes	Femmes	N.	%	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	996	1 187	**2 183**	**1,8**	21	1	13	0	22	62,9	13	37,1	34	97,1	1	2,9	**35**	**2,3**
Île-du-Prince Édouard	133	212	**345**	**0,3**	3	0	4	0	3	37,5	5	62,5	7	100,0	0	0,0	**8**	**0,5**
Nouvelle-Écosse	2 648	3 190	**5 838**	**4,7**	34	3	26	2	37	56,9	28	43,1	60	92,3	5	7,7	**66**	**4,3**
Nouveau-Brunswick	1 444	1 502	**2 946**	**2,4**	22	5	8	10	27	58,7	19	41,3	30	66,7	15	33,3	**46**	**3,0**
Québec (sauf RCN)	14 553	15 773	**30 326**	**24,4**	52	148	49	139	200	51,5	188	48,5	101	26,0	287	74,0	**391**	**25,6**
Région de la Capitale nationale	3 295	3 985	**7 280**	**5,8**	80	44	66	56	127	50,8	123	49,2	146	59,3	100	40,7	**250**	**16,4**
Ontario (sauf RCN)	21 397	25 000	**46 397**	**37,3**	184	8	124	9	192	58,5	136	41,5	308	94,8	17	5,2	**329**	**21,5**
Manitoba	2 567	2 760	**5 327**	**4,3**	32	2	14	0	35	71,4	14	28,6	46	95,8	2	4,2	**49**	**3,2**
Saskatchewan	2 127	2 325	**4 452**	**3,6**	26	0	16	1	26	59,1	18	40,9	42	97,7	1	2,3	**44**	**2,9**
Alberta	4 698	5 018	**9 716**	**7,8**	47	2	22	2	49	66,2	25	33,8	69	94,5	4	5,5	**74**	**4,8**
Colombie-Britannique	4 811	4 875	**9 686**	**7,8**	80	3	54	1	83	59,7	56	40,3	134	97,1	4	2,9	**139**	**9,1**
Étranger[b]	0	0	**0**	**0,0**	15	4	9	7	19	54,3	16	45,7	24	68,6	11	31,4	**36**	**2,4**
Total	**58 669**	**65 827**	**124 496**	**100,0**	**625**	**225**	**423**	**234**	**854**	**56,2**	**666**	**43,8**	**1 049**	**69,6**	**459**	**30,4**	1 529	**100,0**

[a] Les données pour les diplômés de 1989 proviennent de Statistique Canada.

[b] Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe ou le groupe linguistique.

41 Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	189	68	145	76	259	53,2	228	46,8	334	69,9	144	30,1	492	32,2
Service extérieur	52	16	28	11	68	63,6	39	36,4	81	75,0	27	25,0	108	7,1
Vérification et comptabilité[a]	72	22	52	41	94	50,3	93	49,7	124	66,3	63	33,7	187	12,2
Sciences pures et appliquées	141	56	76	43	199	62,4	120	37,6	217	68,7	99	31,3	320	20,9
Informatique	63	36	27	20	99	67,8	47	32,2	90	61,6	56	38,4	148	9,7
Socio-économique[b]	108	27	94	43	135	49,5	138	50,5	202	74,3	70	25,7	273	17,9
Total	**625**	**225**	**423**	**234**	**854**	**56,2**	**666**	**43,8**	**1 049**	**69,6**	**459**	**30,4**	**1 529**	**100,0**

[a] Comprend 14 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.

[b] Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

42 Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Diplômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences de la gestion	31	16	20	16	49	57,6	36	42,4	51	61,4	32	38,6	86	36,6
Sciences et technologie	63	15	30	8	78	67,2	38	32,8	93	80,2	23	19,8	117	49,8
Informatique	10	6	13	1	16	53,3	14	46,7	23	76,7	7	23,3	31	13,2
Total	**104**	**38**	**63**	**25**	**144**	**62,1**	**88**	**37,9**	**167**	**72,6**	**63**	**27,4**	**235**	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le secteur professionnel, le sexe ou le groupe linguistique.

43 Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Maison d'enseignement	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Université	1 381	264	1 574	302	1 645	46,7	1 876	53,3	3 002	83,9	577	16,1	**3 579**	**87,8**
Collège communautaire et cégep	193	36	213	51	229	46,5	264	53,5	409	82,1	89	17,9	**498**	**12,2**
Total	**1 574**	**300**	**1 787**	**353**	**1 874**	**46,7**	**2 140**	**53,3**	**3 411**	**83,7**	**666**	**16,3**	**4 077**	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

44 Nominations et Programme d'enseignement coopératif

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison d'enseignement, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Maison d'enseignement	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Université	1 522	556	896	416	2 078	61,3	1 312	38,7	2 460	71,6	976	28,4	**3 436**	**78,0**
Collège communautaire et cégep	529	48	309	66	577	60,6	375	39,4	856	88,2	115	11,8	**971**	**22,0**
Total	**2 051**	**604**	**1 205**	**482**	**2 655**	**61,1**	**1 687**	**38,9**	**3 316**	**75,2**	**1 091**	**24,8**	**4 407**	**100,0**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

— Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

45 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Motif et catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Réorganisation													
Gestion	1	3	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**1**	25,0	**3**	75,0	**4**
Scientifique et professionnelle	28	7	11	6	**35**	67,3	**17**	32,7	**39**	75,0	**13**	25,0	**52**
Administration et service extérieur	21	5	30	3	**26**	44,1	**33**	55,9	**51**	86,4	**8**	13,6	**59**
Technique	11	1	11	0	**12**	52,2	**11**	47,8	**22**	95,7	**1**	4,3	**23**
Soutien administratif	7	2	71	14	**9**	9,6	**85**	90,4	**78**	83,0	**16**	17,0	**94**
Exploitation	42	18	12	4	**60**	78,9	**16**	21,1	**54**	71,1	**22**	28,9	**76**
Total	**110**	**36**	**135**	**27**	**146**	**47,4**	**162**	**52,6**	**245**	**79,5**	**63**	**20,5**	**308**
Privatisation													
Gestion	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	15	1	22	0	**16**	42,1	**22**	57,9	**37**	97,4	**1**	2,6	**38**
Administration et service extérieur	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Technique	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Soutien administratif	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Exploitation	5	0	2	0	**5**	71,4	**2**	28,6	**7**	100,0	**0**	0,0	**7**
Total	**21**	**1**	**26**	**0**	**22**	**45,8**	**26**	**54,2**	**47**	**97,9**	**1**	**2,1**	**48**
Décentralisation													
Gestion	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Administration et service extérieur	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Technique	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Soutien administratif	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Exploitation	0	0	0	0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**0**
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0,0**	**1**	**100,0**	**1**	**100,0**	**0**	**0,0**	**1**
Tous les motifs													
Gestion	1	3	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**1**	25,0	**3**	75,0	**4**
Scientifique et professionnelle	43	8	33	6	**51**	56,7	**39**	43,3	**76**	84,4	**14**	15,6	**90**
Administration et service extérieur	22	5	31	3	**27**	44,3	**34**	55,7	**53**	86,9	**8**	13,1	**61**
Technique	11	1	12	0	**12**	50,0	**12**	50,0	**23**	95,8	**1**	4,2	**24**
Soutien administratif	7	2	72	14	**9**	9,5	**86**	90,5	**79**	83,2	**16**	16,8	**95**
Exploitation	47	18	14	4	**65**	78,3	**18**	21,7	**61**	73,5	**22**	26,5	**83**
Total global	**131**	**37**	**162**	**27**	**168**	**47,1**	**189**	**52,9**	**293**	**82,1**	**64**	**17,9**	**357**

46 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1990

	Lieu de travail							
Motif et catégorie professionnelle	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba
Réorganisation								
Gestion	0	0	0	0	0	4	0	0
Scientifique et professionnelle	0	1	0	1	8	12	3	15
Administration et service extérieur	0	4	4	0	3	21	4	6
Technique	0	0	1	0	0	10	1	1
Soutien administratif	3	1	3	4	6	21	9	9
Exploitation	0	4	23	4	22	2	5	0
Total	**3**	**10**	**31**	**9**	**39**	**70**	**22**	**31**
Privatisation								
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	20	18
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	1
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**20**	**19**
Décentralisation								
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	1	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Tous les motifs								
Gestion	0	0	0	0	0	4	0	0
Scientifique et professionnelle	0	1	0	1	8	12	23	33
Administration et service extérieur	0	4	5	0	3	21	4	6
Technique	0	0	1	0	0	10	1	1
Soutien administratif	3	1	3	4	6	21	9	10
Exploitation	0	4	23	4	22	2	5	0
Total global	**3**	**10**	**32**	**9**	**39**	**70**	**42**	**50**

suite du relevé 46

Lieu de travail						
Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	*Total partiel Hors de la RCN*	Total
0	0	0	0	0	0	4
6	3	3	0	0	40	52
4	6	6	1	0	38	59
3	3	1	0	3	13	23
9	18	10	0	1	73	94
0	4	12	0	0	74	76
22	**34**	**32**	**1**	**4**	**238**	**308**
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	38	38
0	0	0	0	1	1	1
0	1	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	2	5	7	7
0	**1**	**0**	**2**	**6**	**48**	**48**
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	1	1
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**
0	0	0	0	0	0	4
6	3	3	0	0	78	90
4	6	6	1	1	40	61
3	4	1	0	3	14	24
9	18	10	0	1	74	95
0	4	12	2	5	81	83
22	**35**	**32**	**3**	**10**	**287**	**357**

47 Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1990

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	
• inconduite	47
• incompétence ou incapacité	64
• abandon de poste	68
Renvoi en cours de stage	219
Révocation de la nomination	13
Retraite	
• âge[a]	565
• volontaire[b]	3 571
• raison de santé	631
Fin de période déterminée	6 187
Décès	434
Démission	6 929
Total	18 749

[a] Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et qui reçoivent immédiatement une pension.

[b] Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

48 Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1990

	Lieu de travail							
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Renvoi								
• inconduite	0	0	2	3	11	2	5	12
• incompétence ou incapacité	0	0	5	3	14	0	7	11
• abandon de poste	0	0	4	1	10	4	10	12
Renvoi en cours de stage	9	0	16	3	29	3	42	51
Révocation de la nomination	0	0	0	0	3	1	0	1
Retraite								
• âge[a]	11	8	24	11	40	72	169	110
• volontaire[b]	73	38	267	123	518	187	799	663
• raison de santé	28	7	82	35	43	39	118	135
Fin de période déterminée	198	39	398	247	1 029	341	1 149	891
Décès	10	3	34	10	64	27	95	87
Démission	80	44	228	123	656	520	1 833	1 361
Total	409	139	1 062	559	2 422	1 197	4 231	3 338

[a] Les fonctionnaires de 60 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de 55 à 59 ans qui prennent volontairement leur retraite après au moins 30 années de service, et qui reçoivent immédiatement une pension.

[b] Les fonctionnaires de 50 à 59 ans qui démissionnent volontairement après au moins 5 années de service et les fonctionnaires de moins de 50 ans qui démissionnent volontairement au terme de 5 à 35 années de service, et qui reçoivent une pension différée ou une indemnité annuelle.

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

suite du relevé 48

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
1	2	1	8	0	0	0	**47**
4	0	11	8	0	1	0	**64**
5	0	6	12	1	3	0	**68**
24	4	15	22	0	1	0	**219**
0	1	3	4	0	0	0	**13**
18	14	46	28	1	2	11	**565**
137	91	193	407	15	13	47	**3 571**
20	11	33	76	3	1	0	**631**
528	181	395	739	28	21	3	**6 187**
17	11	17	50	3	3	3	**434**
274	155	582	866	100	85	22	**6 929**
1 030	**470**	**1 303**	**2 222**	**151**	**130**	**86**	**18 749**

49 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1990

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Gestion								
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	1	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	3	1	1	6	18	71	5
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	0	4	0
Décès	0	0	0	0	2	1	2	0
Démission	0	0	2	0	2	17	50	2
Total	**1**	**3**	**3**	**1**	**10**	**36**	**128**	**7**
Scientifique et professionnelle								
Renvoi	0	0	0	0	1	1	1	2
Renvoi en cours de stage	0	0	0	1	4	0	1	4
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	3	2	24	11	44	26	127	64
Fin de période déterminée	1	1	9	1	49	18	75	70
Décès	1	0	1	1	8	7	10	9
Démission	1	1	19	5	96	38	192	178
Total	**6**	**4**	**53**	**19**	**162**	**90**	**412**	**327**
Administration et service extérieur								
Renvoi	0	0	1	1	7	2	3	8
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	6	1	11	9
Révocation de la nomination	0	0	0	0	2	0	0	1
Retraite	21	10	41	31	174	114	270	222
Fin de période déterminée	15	0	11	16	87	63	104	68
Décès	2	1	7	3	16	9	17	25
Démission	15	6	16	26	132	163	465	289
Total	**53**	**17**	**76**	**77**	**425**	**355**	**871**	**623**
Technique								
Renvoi	0	0	3	1	2	0	0	4
Renvoi en cours de stage	7	0	5	1	7	0	4	2
Révocation de la nomination	0	0	0	0	1	0	0	0
Retraite	21	6	69	22	67	26	130	103
Fin de période déterminée	9	7	21	14	47	28	118	29
Décès	2	0	3	0	6	2	10	15
Démission	17	3	38	11	65	14	100	83
Total	**56**	**16**	**140**	**49**	**195**	**70**	**362**	**239**
Soutien administratif								
Renvoi	0	0	3	0	6	3	14	11
Renvoi en cours de stage	2	0	5	0	7	2	21	22
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	1	0	0
Retraite	14	10	60	45	104	90	365	207
Fin de période déterminée	119	21	181	137	657	221	751	553
Décès	3	0	3	1	9	7	28	16
Démission	25	20	81	50	255	264	906	611
Total	**163**	**51**	**335**	**233**	**1 040**	**588**	**2 088**	**1 422**

suite du relevé 49

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	1
0	0	0	0	0	0	0	0
1	3	2	5	1	0	15	133
0	0	0	0	0	0	0	4
0	0	0	1	0	0	0	6
0	0	5	3	0	1	1	83
1	3	7	9	1	1	16	227
1	0	1	0	0	0	0	7
3	0	0	0	0	0	0	13
0	1	0	0	0	0	0	1
15	14	17	39	1	1	3	391
59	20	14	40	5	2	2	366
2	2	3	4	1	0	1	56
77	28	46	54	17	8	2	722
157	65	81	137	24	11	8	1 556
0	1	3	8	1	1	0	36
2	1	4	4	0	0	0	38
0	0	1	1	0	0	0	5
38	17	57	102	3	3	8	1 111
23	15	37	70	6	2	0	517
3	0	4	14	0	1	0	102
31	35	109	168	10	12	14	1 493
97	69	216	368	20	19	22	3 308
1	0	2	0	0	0	0	13
12	0	3	3	0	0	0	44
0	0	0	1	0	0	0	2
26	21	59	84	4	5	1	644
36	15	41	34	1	3	0	403
4	2	5	5	1	1	0	56
22	7	62	82	8	22	0	536
101	45	172	209	14	31	1	1 700
5	0	5	9	0	1	0	57
6	2	5	8	0	1	0	81
0	0	0	0	0	0	0	1
44	26	49	93	4	1	22	1 134
360	71	142	367	9	10	0	3 599
3	1	2	10	0	0	2	87
104	51	203	381	30	26	5	3 012
524	151	406	869	43	39	29	7 981

suite du relevé 49

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Exploitation								
Renvoi	0	0	4	5	18	0	4	10
Renvoi en cours de stage	0	0	6	1	5	0	4	14
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	52	22	178	59	206	24	120	307
Fin de période déterminée	54	10	176	79	182	11	83	167
Décès	2	2	18	5	23	1	22	22
Démission	21	14	72	31	141	21	92	188
Total	**129**	**48**	**455**	**180**	**577**	**57**	**325**	**708**
Toutes les catégories								
Renvoi	0	0	11	7	35	6	22	35
Renvoi en cours de stage	9	0	16	3	29	3	42	51
Révocation de la nomination	0	0	0	0	3	1	0	1
Retraite	112	53	373	169	601	298	1 086	908
Fin de période déterminée	198	39	398	247	1 029	341	1 149	891
Décès	10	3	34	10	64	27	95	87
Démission	80	44	228	123	656	520	1 833	1 361
Total global	**409**	**139**	**1 062**	**559**	**2 422**	**1 197**	**4 231**	**3 338**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le motif de cessation d'emploi.

suite du relevé 49

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
3	1	7	11	0	1	0	**64**
1	1	2	7	0	0	0	**41**
0	0	2	2	0	0	0	**4**
51	35	88	188	6	6	9	**1 351**
50	60	151	203	6	4	1	**1 237**
5	6	3	16	1	1	0	**127**
38	33	147	174	35	16	0	**1 023**
148	**136**	**400**	**601**	**48**	**28**	**10**	**3 850**
10	2	18	28	1	4	0	**179**
24	4	15	22	0	1	0	**219**
0	1	3	4	0	0	0	**13**
175	116	272	511	19	16	58	**4 767**
528	181	395	739	28	21	3	**6 187**
17	11	17	50	3	3	3	**434**
274	155	582	866	100	85	22	**6 929**
1 030	**470**	**1 303**	**2 222**	**151**	**130**	**86**	**18 749**

50 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1990

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Renvoi	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Renvoi en cours de stage	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Retraite	106	25	1	1	131	98,5	2	1,5	107	80,5	26	19,5	133
Fin de période déterminée	3	1	0	0	4	100,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4
Décès	3	2	1	0	5	83,3	1	16,7	4	66,7	2	33,3	6
Démission	54	14	10	5	68	81,9	15	18,1	64	77,1	19	22,9	83
Total	**167**	**42**	**12**	**6**	**209**	**92,1**	**18**	**7,9**	**179**	**78,9**	**48**	**21,1**	227
Scientifique et professionnelle													
Renvoi	3	2	2	0	5	71,4	2	28,6	5	71,4	2	28,6	7
Renvoi en cours de stage	6	2	3	2	8	61,5	5	38,5	9	69,2	4	30,8	13
Révocation de la nomination	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Retraite	289	54	37	10	344	88,0	47	12,0	326	83,6	64	16,4	391
Fin de période déterminée	130	26	157	47	159	43,4	207	56,6	287	79,7	73	20,3	366
Décès	33	10	11	2	43	76,8	13	23,2	44	78,6	12	21,4	56
Démission	295	67	297	62	363	50,3	359	49,7	592	82,1	129	17,9	722
Total	**756**	**161**	**508**	**123**	**922**	**59,3**	**634**	**40,7**	**1 264**	**81,7**	**284**	**18,3**	1 556
Administration et service extérieur													
Renvoi	21	7	6	2	28	77,8	8	22,2	27	75,0	9	25,0	36
Renvoi en cours de stage	21	9	6	2	30	78,9	8	21,1	27	71,1	11	28,9	38
Révocation de la nomination	3	2	0	0	5	100,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5
Retraite	605	216	208	82	821	73,9	290	26,1	813	73,2	298	26,8	1 111
Fin de période déterminée	176	68	201	68	247	47,8	270	52,2	377	73,5	136	26,5	517
Décès	56	21	20	5	77	75,5	25	24,5	76	74,5	26	25,5	102
Démission	581	200	518	186	785	52,6	707	47,4	1 099	74,0	386	26,0	1 493
Total	**1 467**	**525**	**959**	**345**	**1 999**	**60,4**	**1 308**	**39,6**	**2 426**	**73,6**	**870**	**26,4**	3 308
Technique													
Renvoi	10	2	1	0	12	92,3	1	7,7	11	84,6	2	15,4	13
Renvoi en cours de stage	21	13	8	1	35	79,5	9	20,5	29	67,4	14	32,6	44
Révocation de la nomination	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2
Retraite	512	96	31	4	609	94,6	35	5,4	543	84,4	100	15,6	644
Fin de période déterminée	204	49	105	36	258	64,0	145	36,0	309	78,4	85	21,6	403
Décès	45	7	4	0	52	92,9	4	7,1	49	87,5	7	12,5	56
Démission	297	59	137	37	362	67,5	174	32,5	434	81,9	96	18,1	536
Total	**1 093**	**226**	**286**	**78**	**1 332**	**78,4**	**368**	**21,6**	**1 379**	**81,9**	**304**	**18,1**	1 700
Soutien administratif													
Renvoi	16	2	24	15	18	31,6	39	68,4	40	70,2	17	29,8	57
Renvoi en cours de stage	22	6	39	13	28	34,6	53	65,4	61	76,2	19	23,7	81
Révocation de la nomination	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Retraite	139	66	712	214	205	18,1	929	81,9	851	75,2	280	24,8	1 134
Fin de période déterminée	409	224	1 925	961	641	17,9	2 948	82,1	2 337	66,3	1 186	33,7	3 599
Décès	18	5	50	14	23	26,4	64	73,6	68	78,2	19	21,8	87
Démission	332	147	1 742	759	484	16,1	2 524	83,9	2 074	69,6	906	30,4	3 012
Total	**938**	**451**	**4 496**	**1 980**	**1 402**	**17,6**	**6 565**	**82,4**	**5 437**	**69,1**	**2 432**	**30,9**	7 981
Exploitation													
Renvoi	39	17	4	4	56	87,5	8	12,5	43	67,2	21	32,8	64
Renvoi en cours de stage	26	9	5	1	35	85,4	6	14,6	31	75,6	10	24,4	41
Révocation de la nomination	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	4
Retraite	927	273	126	25	1 200	88,8	151	11,2	1 053	77,9	298	22,1	1 351
Fin de période déterminée	776	185	205	31	991	80,3	243	19,7	981	82,0	216	18,0	1 237
Décès	83	30	8	6	113	89,0	14	11,0	91	71,7	36	28,3	127
Démission	576	161	225	50	742	72,8	277	27,2	802	79,2	211	20,8	1 023
Total	**2 432**	**676**	**573**	**118**	**3 143**	**81,8**	**700**	**18,2**	**3 006**	**79,1**	**794**	**20,9**	3 850

suite du relevé 50

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Toutes les catégories													
Renvoi	90	30	37	22	**120**	67,0	**59**	33,0	**127**	70,9	**52**	29,1	**179**
Renvoi en cours de stage	97	39	62	19	**137**	62,6	**82**	37,4	**159**	73,3	**58**	26,7	**219**
Révocation de la nomination	9	3	1	0	**12**	92,3	**1**	7,7	**10**	76,9	**3**	23,1	**13**
Retraite	2 578	731	1 115	337	**3 312**	69,5	**1 455**	30,5	**3 693**	77,6	**1 068**	22,4	**4 767**
Fin de période déterminée	1 702	557	2 595	1 148	**2 332**	37,8	**3 842**	62,2	**4 300**	71,6	**1 706**	28,4	**6 187**
Décès	238	75	94	27	**313**	72,1	**121**	27,9	**332**	76,5	**102**	23,5	**434**
Démission	2 146	652	2 935	1 108	**2 833**	40,9	**4 087**	59,1	**5 082**	74,3	**1 760**	25,7	**6 929**
Total global	**6 869**	**2 090**	**6 843**	**2 666**	**9 071**	**48,4**	**9 656**	**51,6**	**13 716**	**74,2**	**4 757**	**25,8**	**18 749**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le motif de cessation d'emploi, le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont connus.

51 Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1990

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total
	N.	%	N.	%	
Moins de 20 ans	**25**	33,3	**50**	66,7	**75**
20—24	**484**	34,8	**907**	65,2	**1 391**
25—29	**1 094**	38,8	**1 728**	61,2	**2 822**
30—34	**1 117**	40,2	**1 665**	59,8	**2 782**
35—39	**951**	41,4	**1 346**	58,6	**2 297**
40—44	**734**	39,5	**1 124**	60,5	**1 858**
45—49	**449**	43,2	**591**	56,8	**1 040**
50—54	**597**	54,7	**495**	45,3	**1 092**
55—59	**1 336**	68,5	**615**	31,5	**1 951**
60—64	**1 480**	69,9	**638**	30,1	**2 118**
65 et plus	**656**	71,9	**257**	28,1	**913**
Total	**9 071**	**48,4**	**9 656**	**51,6**	**18 749**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance ou le sexe.

52 Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et le sexe, 1990

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	**Total**
Moins de 20 ans	0	0	0	0	0	0	2	2	11	42	12	6	**75**
20—24	0	0	13	34	64	68	62	48	192	683	150	61	**1 391**
25—29	0	0	98	140	169	198	160	91	297	1 177	362	105	**2 822**
30—34	1	0	108	124	209	225	131	68	280	1 130	378	109	**2 782**
35—39	5	2	110	107	203	215	112	51	161	878	352	88	**2 297**
40—44	28	7	98	84	191	175	92	31	91	735	229	81	**1 858**
45—49	16	3	51	38	102	70	63	14	38	411	172	53	**1 040**
50—54	25	2	47	35	154	88	105	16	52	306	209	45	**1 092**
55—59	60	2	128	27	373	105	250	19	94	410	429	51	**1 951**
60—64	52	2	166	24	355	109	229	13	88	420	585	70	**2 118**
65 et plus	22	0	95	11	149	42	109	4	45	180	226	19	**913**
Total	**209**	**18**	**922**	**634**	**1 999**	**1 308**	**1 332**	**368**	**1 402**	**6 565**	**3 143**	**700**	**18 749**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance, la catégorie professionnelle ou le sexe.

53 Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1990

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	**Total**
Terre-Neuve	245	2	155	1	251	61,5	157	38,5	400	99,3	3	0,7	**409**
Île-du-Prince-Édouard	74	5	52	5	81	58,3	58	41,7	126	92,6	10	7,4	**139**
Nouvelle-Écosse	620	11	403	9	638	60,3	420	39,7	1 024	98,1	20	1,9	**1 062**
Nouveau-Brunswick	213	55	200	89	270	48,3	289	51,7	413	74,1	144	25,9	**559**
Québec (sauf RCN)	76	1 124	66	1 114	1 218	50,3	1 203	49,7	142	6,0	2 239	94,0	**2 422**
Québec (RCN)	348	203	302	338	553	46,2	643	53,8	650	54,6	541	45,4	**1 197**
Ontario (RCN)	1 318	584	1 378	894	1 921	45,5	2 303	54,5	2 696	64,6	1 478	35,4	**4 231**
Ontario (sauf RCN)	1 462	64	1 601	138	1 555	46,6	1 781	53,4	3 063	93,8	202	6,2	**3 338**
Manitoba	388	7	604	21	460	38,8	630	61,2	992	97,3	28	2,7	**1 030**
Saskatchewan	222	3	233	6	229	48,7	241	51,3	455	98,1	9	1,9	**470**
Alberta	637	10	617	21	653	50,2	649	49,8	1 254	97,6	31	2,4	**1 303**
Colombie-Britannique	1 078	12	1 072	22	1 104	49,8	1 113	50,2	2 153	98,4	34	1,6	**2 222**
Yukon	56	0	93	1	56	37,1	95	62,9	149	99,3	1	0,7	**151**
Territoires du Nord-Ouest	75	1	53	1	76	58,5	54	41,5	128	98,5	2	1,5	**130**
Étranger	57	9	14	6	66	76,7	20	23,3	71	82,6	15	17,4	**86**
Total	**6 869**	**2 090**	**6 843**	**2 666**	**9 071**	**48,4**	**9 656**	**51,6**	**13 716**	**74,2**	**4 757**	**25,7**	**18 749**

Nota : — L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

— Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

54 Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels[a] ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1990

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Ministère	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[b]	Total
Affaires extérieures	11	0	0	19	7	26	11	74
Affaires indiennes et du Nord canadien	4	0	0	9	0	10	1	24
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	0	2	0	2
Agriculture	4	0	1	10	3	20	10	48
Anciens combattants	8	0	0	8	13	12	13	54
Approvisionnements et Services	3	0	0	12	3	26	3	47
Archives nationales du Canada	0	0	0	0	0	1	2	3
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	2	0	2
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	0	0	0	0	0	1	0	1
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	6	0	0	0	6
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	0	1	0	1
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	1	2	0	3
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	2	0	2
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	0	0	0	0	0	0	1
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	2	0	1	3	6
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	0	1	0	1
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	0	0	1	0	1
Commission canadienne des droits de la personne	3	0	0	2	0	2	1	8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	2	3	0	3	1	16	14	39
Commission de la fonction publique	2	0	0	2	0	1	0	5
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	0	0	7	1	8
Communications	1	0	0	1	0	4	1	7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	1	0	3	0	4
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	2	0	1	0	3
Consommateurs et Sociétés	0	0	0	5	0	5	5	15
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	1	0	0	0	1
Cour fédérale du Canada	0	0	0	0	0	1	1	2
Défense nationale (fonctionnaires)	26	10	3	89	15	69	98	310
Emploi et Immigration	52	15	0	150	32	162	84	495
Énergie, Mines et Ressources	1	0	0	4	3	5	10	23
Environnement	6	0	0	13	2	28	26	75
Finances	1	3	0	1	0	1	0	6
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	2	0	0	6	0	2	0	10
Industrie, Sciences et Technologie	0	0	0	4	2	3	5	14
Investissement Canada	0	0	0	1	0	0	0	1
Justice	1	0	0	1	0	3	1	6
Musées nationaux du Canada	3	0	0	0	0	1	2	6
Office national des transports	0	0	0	0	0	1	0	1
Protection civile Canada	0	0	0	0	0	1	1	2
Pêches et Océans	2	1	1	5	1	10	4	24
Revenu national (Douanes et Accise)	5	0	4	37	5	42	32	125
Revenu national (Impôt)	44	4	0	62	13	91	30	244
Santé nationale et Bien-être social	5	2	0	18	2	24	30	81
Secrétariat d'État du Canada	2	0	0	3	0	7	0	12
Service correctionnel du Canada	13	1	0	40	10	81	21	166
Solliciteur général	0	0	0	1	0	4	1	6
Statistique Canada	2	0	0	1	0	9	5	17
Transports	10	5	0	33	7	64	20	139
Travail	0	0	0	1	0	6	0	7
Travaux publics	8	2	0	11	8	34	9	72
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	**222**	**46**	**9**	**565**	**128**	**796**	**445**	**2 211**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

[b] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

55 Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels[a] ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1990

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Catégorie professionnelle	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[b]	**Total**
Gestion	9	0	0	5	1	6	4	**25**
Scientifique et professionnelle	20	3	0	53	11	75	40	**202**
Administration et service extérieur	106	20	4	290	54	400	193	**1 067**
Technique	13	5	2	43	7	67	49	**186**
Soutien administratif	43	9	2	104	29	149	86	**422**
Exploitation	31	9	1	70	26	99	71	**307**
Total	**222**	**46**	**9**	**565**	**128**	**796**	**445**	**2 211**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

56 Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1990

	Méthodes de sélection[a]			Résultats des appels				
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu[c]	**Total**
Ministères *(délégation déléguée)*								
Concours internes	9 188	1 229	1 045	147	207	1 329	87	**1 623**
Sans concours	505	283	261	28	54	117	258	**429**
Total	**9 693**	**1 512**	**1 306**	**175**	**261**	**1 446**	**345**	**2 052**
Commission de la fonction publique *(délégation non déléguée)*								
Concours internes	251	21	14	8	9	11	0	**20**
Sans concours	73	63	82	4	7	32	100	**139**
Total	**324**	**84**	**96**	**12**	**16**	**43**	**100**	**159**
CFP et ministères								
Concours internes	9 439	1 250	1 059	155	216	1 340	87	**1 643**
Sans concours	578	346	343	32	61	149	358	**568**
Total global[d]	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**	**277**	**1 489**	**445**	**2 211**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.
[c] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.
[d] Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

57 Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1990

	Méthodes de sélection[a]			
Catégorie professionnelle	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Gestion	249	25	19	8
Scientifique et professionnelle	842	130	125	17
Administration et service extérieur	3 849	797	632	83
Technique	891	127	129	13
Soutien administratif	3 347	318	311	45
Exploitation	834	197	185	21
Total	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

58 Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1990

	Méthodes de sélection[a]			
Lieu de travail	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Terre-Neuve	235	43	42	7
Île-du-Prince-Édouard	84	17	20	3
Nouvelle-Écosse	504	111	100	18
Nouveau-Brunswick	278	43	29	1
Québec (sauf RCN)	1 436	370	322	39
Région de la Capitale nationale	3 469	308	300	39
Ontario (sauf RCN)	1 586	322	249	41
Manitoba	503	67	69	11
Saskatchewan	283	45	43	3
Alberta	607	83	69	8
Colombie-Britannique	887	154	134	13
Yukon	67	6	5	0
Territoires du Nord-Ouest	28	4	4	0
Étranger	14	11	8	1
Divers lieux	36	12	8	3
Total	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

59 Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels sont réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1990

	Méthodes de sélection[a]			
Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Affaires extérieures	120	28	24	1
Affaires indiennes et du Nord canadien	242	25	23	1
Agence canadienne de développement international	36	1	2	0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	6	0	0	0
Agence spatiale canadienne	6	1	0	0
Agriculture	378	36	35	4
Anciens combattants	163	31	35	5
Approvisionnements et Services	391	35	37	2
Archives nationales du Canada	32	2	2	0
Bibliothèque nationale du Canada	22	2	2	0
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	5	1	1	0
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	2	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	0	0
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	6	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	2	0	0	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	4	1	1	0
Bureau du Conseil privé	19	2	2	0
Bureau du Directeur général des élections	16	2	2	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	2	1	1	1
Bureau du surintendant des institutions financières	19	5	4	0
Centre canadien de gestion	4	1	1	0
Commissariat aux langues officielles	10	1	1	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	4	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	10	6	7	3
Commission canadienne des grains	3	0	0	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	70	21	16	4
Commission de la fonction publique	113	6	5	2
Commission des relations de travail dans la fonction publique	7	0	0	0
Commission du droit d'auteur	4	0	0	0
Commission mixte internationale	1	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	21	4	4	0
Communications	113	5	7	1
Conseil canadien des relations du travail	5	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	35	3	3	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	8	2	2	0

suite du relevé 59

Ministère	Méthodes de sélection[a]			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Conseil du Trésor (Secrétariat)	16	0	0	0
Consommateurs et Sociétés	113	11	12	0
Cour canadienne de l'impôt	14	1	1	0
Cour fédérale du Canada	25	1	2	0
Cour suprême du Canada	3	0	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	1 049	189	185	21
Diversification de l'économie de l'Ouest	10	0	0	0
Emploi et Immigration	1 548	318	297	47
Énergie, Mines et Ressources	200	15	14	1
Environnement	472	61	53	6
Finances	23	3	3	2
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	129	5	9	2
Greffe du Tribunal de la concurrence	3	0	0	0
Industrie, Sciences et Technologie	113	13	13	1
Investissement Canada	3	1	1	0
Justice	92	5	5	1
Musées nationaux du Canada	17	5	5	2
Office national de l'énergie	10	1	0	0
Office national des transports	46	1	1	0
Protection civile Canada	7	4	2	0
Pêches et Océans	209	24	23	4
Revenu national (Douanes et Accise)	724	225	85	7
Revenu national (Impôt)	1 011	158	146	29
Santé nationale et Bien-être social	379	30	34	6
Secrétariat d'État du Canada	139	9	9	1
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	1	1	0	0
Secrétariat du Gouverneur général	4	0	0	0
Service correctionnel du Canada	336	114	103	8
Solliciteur général	19	3	5	0
Statistique Canada	165	15	14	2
Transports	870	92	108	12
Travail	50	4	5	0
Travaux publics	333	55	47	7
Tribunal canadien du commerce extérieur	4	1	1	0
Total	**10 017**	**1 596**	**1 402**	**187**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.

[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

60 Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1990

	Domaine de cours									
Lieu de travail	Orientation en gestion	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Gestion du personnel	Approche systémique en formation	Perfectionnement individuel	Vérification	**Total**
Terre-Neuve	0	21	19	16	0	57	0	0	0	**113**
Île-du-Prince-Édouard	0	25	0	6	0	13	0	0	0	**44**
Nouvelle-Écosse	14	174	80	99	42	143	0	49	0	**601**
Nouveau-Brunswick	0	101	18	19	0	16	0	0	0	**154**
Québec (sauf RCN)	37	453	72	97	19	201	4	74	10	**967**
Région de la Capitale nationale	316	3 932	1 532	898	254	1 969	71	375	66	**9 433**
Ontario (sauf RCN)	15	240	15	90	5	202	0	77	0	**644**
Manitoba	26	120	68	89	15	126	0	41	0	**485**
Saskatchewan	0	0	0	0	0	12	0	26	0	**38**
Alberta	89	212	0	95	13	203	0	25	0	**537**
Colombie-Britannique	40	203	19	95	40	146	0	45	0	**588**
Yukon	0	10	0	24	0	9	0	26	0	**69**
Territoires du Nord-Ouest	0	21	0	0	0	48	0	51	0	**120**
Total	**487**	**5 532**	**1 823**	**1 528**	**388**	**3 145**	**75**	**789**	**76**	**13 843**[a]

[a] Ce total n'inclut pas les 5 866 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

61 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1990

	Langue d'enseignement		
Domaine de cours	Français	Anglais	**Total**
Orientation en gestion	7	22	**29**
Théorie et pratiques de gestion	97	261	**358**
Informatique	37	137	**174**
Gestion des finances	18	70	**88**
Gestion du matériel	4	16	**20**
Gestion du personnel	54	159	**213**
Approche systémique en formation	2	4	**6**
Perfectionnement individuel	10	30	**40**
Vérification	1	4	**5**
Total de cours	**230**	**703**	**933**[a]

[a] Ce total n'inclut pas les 376 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

62 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1990

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	Total
Orientation en gestion	0	64	296	30	42	6	49	487
Théorie et pratiques de gestion	39	540	2 430	383	1 196	62	882	5 532
Informatique	17	111	636	167	621	21	250	1 823
Gestion des finances	5	46	606	46	624	13	188	1 528
Gestion du matériel	5	7	138	24	115	39	60	388
Gestion du personnel	2	96	993	128	1 520	35	371	3 145
Approche systémique en formation	0	4	49	6	6	0	10	75
Perfectionnement individuel	81	67	230	78	128	19	186	789
Vérification	1	3	51	1	4	0	16	76
Total	**150**	**938**	**5 429**	**863**	**4 256**	**195**	**2 012**	**13 844**[b]

[a] La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

[b] Ce total n'inclut pas les 5 860 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

63 Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1990

	Langue étudiée						
	Français			Anglais			
Catégorie professionnelle	Cours continus	Autres cours	Total	Cours continus	Autres cours	Total	Total global
Gestion	43	365	408	0	3	3	411
Scientifique et professionnelle	111	427	538	26	66	92	630
Administration et service extérieur	339	696	1 035	90	113	172	1 207
Technique	67	190	257	29	37	66	323
Soutien administratif	185	575	760	91	214	305	1 065
Exploitation	17	96	113	6	49	55	168
Autres[a]	612	1 659	2 271	113	233	346	2 617
Total[b]	**1 394**	**3 988**	**5 382**	**324**	**715**	**1 039**	**6 421**
Clientèle non statutaire[c]	n/d	n/d	4 067	n/d	n/d	786	4 853
Total global[d]	**n/d**	**n/d**	**9 449**	**n/d**	**n/d**	**1 825**	**11 274**

[a] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

[b] Comprend la clientèle non statutaire inscrite entre le 1er janvier et le 31 mars 1990.

[c] Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation entre le 1er avril et le 31 décembre 1990.

[d] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

64 Formation linguistique et région

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1990

Langue étudiée et modalité des cours	Région					
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	Total
Français						
• Continus	1 143	117	14	72	48	**1 394**
• Non continus	475	95	10	61	182	**823**
• Spéciaux	878	4	343	0	2	**1 227**
• Hors des heures de travail	361	386	95	358	738	**1 938**
Total partiel[a]	**2 857**	**602**	**462**	**491**	**970**	5 382
Anglais						
• Continus	83	0	241	0	0	**334**
• Non continus	114	2	19	0	0	**135**
• Spéciaux	73	0	26	0	0	**99**
• Hors des heures de travail	47	13	416	1	4	**481**
Total partiel[a]	**317**	**15**	**702**	**1**	**4**	**1 039**
Autres[b]	1 639	416	686	706	1 406	4 853
Total global	**4 813**	**1 033**	**1 850**	**1 198**	**2 380**	11 274

[a] Comprend la clientèle non statutaire inscrite entre le 1er janvier et le 31 mars 1990.

[b] Comprend la clientèle non statutaire et les étudiants dont le ministère a défrayé les coûts de la formation entre le 1er avril et le 31 décembre 1990.

LEXIQUE

A

Année-personne
Correspond à l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent.

Appel
Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5 (d) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

Autochtones
Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuit.

C

Cas de juridiction douteuse
Se produit lorsqu'un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblent pas le justifier, par exemple, dans le cas de concours publics ou de concours où aucun candidat n'a été reçu, et de nominations sans concours pour lesquelles la Commission n'a pas émis d'opinion favorable. La plupart de ces cas se règlent par voie administrative.

Catégorie de la gestion
Catégorie professionnelle se composant de deux groupes de cadres (EX et SM) chargés de l'élaboration des objectifs généraux, de la formulation et de l'application des programmes, de la conception et de l'application des méthodes de gestion et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle
Vaste série de familles d'emplois qui se distinguent par la nature des fonctions propres à chaque emploi et par le type de préparation scolaire requise.

Cessation d'emploi
Fin de l'emploi d'une personne dans la partie de la fonction publique où la Commission a le droit et le pouvoir exclusifs de nomination.

Chances d'avancement amoindries
Il incombe à la Commission de décider si la progression immédiate de carrière d'un fonctionnaire a été ou serait entravée par la nomination de fait ou en instance, sans concours, d'un autre fonctionnaire. Si on estime que les chances ont été amoindries, un comité d'appel a alors compétence pour entendre un appel dans ce sens.

Concours interne
Concours auquel seuls les fonctionnaires de la fonction publique peuvent participer. Les candidats sont invités par voie d'avis à faire acte de candidature ou bien sont retenus à partir d'un répertoire de fonctionnaires admissibles.

Concours public
Concours ouvert aux fonctionnaires de la fonction publique, ainsi qu'à celles qui ne le sont pas.

D

Décentralisation administrative
Cession, par le gouvernement, du contrôle et de l'exécution de certaines fonctions à un autre niveau gouvernemental ou à une administration locale.

Délégation des pouvoirs de dotation
Autorisation que la Commission donne à un administrateur général d'exercer en son nom certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions. La Commission approuve aussi la délégation par l'administrateur général de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Déploiement
Nomination, assujettie au *Décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion*, d'un fonctionnaire appartenant à la catégorie de la gestion à un autre poste au même niveau, à un niveau plus élevé ou à un niveau moins élevé, à condition que la classification du fonctionnaire ne change pas.

Dotation impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Dotation non impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Droit d'appel
Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou pour incapacité.

E

Emploi à temps partiel (assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)
Emploi dont le titulaire, ne travaillant pas à plein temps, est tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps partiel (non assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit correspondre à ce qui est prescrit dans la convention collective applicable ou à ce que prescrit l'employeur, selon le cas.

Emploi pour une durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi saisonnier

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

Excédentaires

Personnes ayant doit d'être prises en considération avant quiconque pour une nomination sans concours. Ce droit est accordé aux fonctionnaires appelés à être mis en disponibilité et jugés aptes à occuper un poste. La mise en disponibilité sera notifiée à un fonctionnaire s'il n'y a pas de poste de rechange à la fonction publique avant la fin de la période (normalement de six mois) ouvrant droit à une priorité de fonctionnaire déclaré excédentaire.

Exemption

- Dispense accordée par voir de décret à une personne unilingue, de sorte qu'elle puisse se présenter à un poste bilingue à dotation non impérative et y être nommée sous réserve de certaines conditions.
- Mécanisme qu'utilise la Commission pour exempter les personnes qui font preuve d'un degré élevé et soutenu de connaissance de la langue seconde, chaque fois qu'elles participent à une mesure de dotation en personnel.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont doit se servir le titulaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (français et anglais), anglais essentiel, français essentiel, anglais ou français.

F

Fonctionnaire en stage

Fonctionnaire dont les capacités et la compétence pour satisfaire aux exigences du poste sont mises à l'essai dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités pendant une période déterminée suivant la nomination.

Fonctionnaire touché

Fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement de l'effectif.

Formation

- ***Cours d'orientation***
  Formation pour informer les fonctionnaires au sujet de leur nouveau milieu de travail.
- ***Formation professionnelle et technique***
  Formation visant à faire en sorte que les fonctionnaires soient aptes à remplir leurs tâches de l'heure au niveau de rendement que requiert l'employeur.
- ***Perfectionnement***
  Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.
- ***Clientèle non-statutaire***
  Clientèle en formation pour répondre aux besoins de planification en ressources humaines et aux besoins reliés aux aspirations de leur carrière.
- ***Clientèle statutaire***
  Titulaires nommés à des postes non impératifs ou à des postes dont le profil linguistique a été rehaussé; membres du groupe de la direction (EX); employés qui ne satisfont plus aux exigences linguistiques de leur poste; titulaires détenant des droits; personnel des ministres; personnes nommées par le gouverneur en conseil; juges des cours fédérales; et personnel de la Gendarmerie royale du Canada devant satisfaire aux obligations du service.

G

Groupe de la direction (EX)
Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure (SM)
Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnel
Subdivision d'une catégorie professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

I

Instrument de délégation des pouvoirs de dotation
Document par lequel la Commission autorise un administrateur général à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de cetaines conditions, et approuve la délégation par l'administrateur en question de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Intervention
Déploiement interministériel planifié des cadres de direction et des cadres de gestion très prometteurs mais qui ont besoin de se perfectionner ou qui éprouvent des difficultés provisoires dans l'exercice de leurs fonctions ne découlant pas nécessairement de leur rendement.

M

Membres des groupes de minorités visibles
Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel
Méthodes de sélection ayant donné lieu à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel
Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Mise en disponibilité
Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, «dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonstances, l'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre le fonctionnaire en disponibilité. Cette décision est sans appel.

Mobilité des fonctionnaires
Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère ou d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.

Mutation latérale
Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le taux maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste antérieur.

Mutation régressive
Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau inférieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui du poste qu'occupait le fonctionnaire. L'écart entre les taux maximaux de traitement doit être équivalent ou supérieur à la plus petite augmentation d'échelon du poste antérieur. Si le poste antérieur ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, la diminution du taux maximal doit être d'au moins 4 %.

N

Nomination externe
Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Nomination interne
Nomination au sein d'un ministère, ou nomination interministérielle, assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Norme linguistique
Description normalisée des degrés de compétence en langue seconde pour chaque aptitude linguistique, afin que le titulaire d'un poste bilingue puisse s'acquitter de ses fonctions.

P

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue

- ***à dotation impérative***
  Poste bilingue dont le titulaire doit satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination.
- ***à dotation non impérative***
  Poste bilingue dont le titulaire peut ne pas satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination à condition : qu'il soit admissible à la formation linguistique aux frais de l'État et qu'il s'engage par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques du poste dans les délais prescrits ou, s'il n'est pas en mesure de le faire, à accepter une mutation à un autre poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux exigences linguistiques pour une question d'âge, de longs états de service, ou pour des raisons de convenance personnelle.

Postvérification

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature et la portée des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification et si ces mesures sont valables et adéquates.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés par voie de répertoire et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité

- ***administrative***
  Droit d'être pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, en conformité avec la politique de la Commission.
- ***légale***
  Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Privatisation

Vente ou cession, par le gouvernement, du contrôle et de l'exécution de certaines fonctions au secteur privé.

Profil linguistique

Les degrés de compétence requis en langue seconde pour chacune des langues officielles et sur trois plans : lire, écrire et communiquer de vive voix (compréhension auditive et expression orale étant considérées comme un seul acte de communication).

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

R

Réaménagement de l'effectif

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général ou son agent délégué décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Il y a réaménagement majeur lorsque au moins dix fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés en même temps.

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Renouvellement d'une nomination pour une période déterminée au même poste et pour une autre période déterminée, lorsque la durée d'emploi est cumulative et continue aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et d'au moins six mois dans le même poste.

Renvoi pour incompétence ou incapacité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* lorsque «l'administrateur général juge un fonctionnaire incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions».

L'administrateur général recommande ce renvoi à la Commission et le fonctionnaire visé peut faire appel devant un comité constitué par la Commission.

Ressourcement

Certaines activités dont s'acquitte la Commission en rapport avec la catégorie de la gestion : déploiement interministériel planifié, dotation et orientation des membres de la catégorie.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministère aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassification, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre moindre que ce ne devrait être le cas, compte tenu de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Statut linguistique d'un titulaire

Statut du fonctionnaire qui répond ou non aux exigences linguistiques d'un poste bilingue : «satisfait aux exigences», «doit satisfaire aux exigences», ou «n'est pas tenu de satisfaire aux exigences».

T

Types d'emploi

Emplois variant en fonction de la durée de la nomination : emploi pour une durée indéterminée, emploi pour une période déterminée, emploi saisonnier, emploi à plein temps et emploi à temps partiel.

Types de nominations

Les divers modes de nomination à un poste : promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction, reclassification.

V

Vérification ou vérification de la gestion du personnel

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoirs délégués en matière de gestion du personnel.

ADMINISTRATION CENTRALE

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunications pour malentendants):
993-4126

BUREAUX RÉGIONAUX ET DE DISTRICT

ATLANTIQUE

Bureau régional
Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Bureaux de district
Immeuble Central and Eastern Trust
7e étage
777, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1E9

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

C.P. 6086
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 5X8

(709) 772-4812
ATME : 772-4317

Confederation Court Mall
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8R8

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

QUÉBEC

Bureau régional
Complexe Guy-Favreau
8e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Bureau de district
Place Sillery
Bureau 205
1126, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5

(418) 648-3230

CAPITALE NATIONALE

Bureau régional
Immeuble Vanguard
Bureau 701
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-8436
ATME : 996-1205

ONTARIO

Bureau régional
Immeuble Dominion Public
3e étage
1, rue Front ouest
Toronto (Ontario)
M5J 2R5

(416) 973-3131
ATME : 973-2269

BUREAUX RÉGIONAUX ET DE DISTRICT

MANITOBA ET SASKATCHEWAN

Bureau régional
Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 983-2486
ATME : 983-6066

Bureau de district
400 - 1975, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H1

(306) 780-5720
ATME : 780-6719

ALBERTA ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Bureau régional
Canada Place
830 - 9700, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 4G3

(403) 495-3144
ATME : 495-3130

Programmes des carrières du Grand Nord
Immeuble Precambrian
C.P. 2730
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2R1

(403) 873-3525

Immeuble 161
C.P. 1119
Iqaluit (Territoires du Nord-Ouest)
X0A 0H0

(819) 979-6268

PACIFIQUE ET YUKON

Bureau régional
Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Bureaux de district
Immeuble Federal
Bureau 404
1230, rue Government
Victoria (Colombie-Britannique)
V8W 1Y3

(604) 363-0588

Centre Yukon
(incluant le Programme des carrières du Grand Nord)
Bureau 200
4114, 4e avenue
Whitehorse (Yukon)
Y1A 4N7

(403) 668-4487